

Aalto-yliopisto
Perustieteiden korkeakoulu
Tuotantotalouden koulutusohjelma

Heikki Koponen

Sydämen sivistys ja kestävät kyvykkyydet opiskelijatoiminnan tuloksina

Diplomityö
Helsingissä 19.1.2018

Valvoja: Professori Esa Saarinen
Ohjaajat: TkT Jari Ylitalo ja DI Tuukka Kostamo

Diplomityön tiivistelmä

Tekijä: Heikki Koponen

Työn nimi: Sydämen sivistys ja kestävät kyvykkyyydet opiskelijatoiminnan tuloksina

Koulutusohjelma: Tuotantotalous

Valvoja: Professori Esa Saarinen

Pääaineen koodi: SCI3050

Työn ohjaajat: TKT Jari Ylitalo, DI Tuukka Kostamo

Päivämäärä: 19.1.2018

Sivumäärä: 109

Kieli: Suomi

Tiivistelmä:

Suomalaisten yliopistojen piirissä toimii satoja tai tuhansia opiskelijajärjestöjä, joiden erilaisissa toimissa on kullakin hetkellä valtava osuus Suomen yliopisto-opiskelijoista. Opiskelijatoiminta mielletään usein opiskelijoiden kannalta hyödylliseksi toiminnaksi, mutta käsitys perustuu enemmänkin totuttuun ajattelutapaan kuin tutkimukseen opiskelijatoiminnan vaikutuksista.

Tutkin diplomityössäni kahdeksan aktiivisen opiskelijan kokemuksia opiskelijatoiminnasta henkilökohtaisen kehittymisen näkökulmasta. Kahden haastattelukierroksen välillä haastatellut osallistuivat heille suunnitellulle ja Aalto-yliopistossa järjestetylle Vaikuttavaksi johtajaksi kasvaminen -johtajuuskurssille, jonka tarkoituksena oli saattaa osallistujat refleктоimaan omia kokemuksiaan opiskelijatoiminnassa. Aineiston pohjalta arvioin yhtäältä aktiivien kokemusta kehittymisestään opiskelijatoiminnan yhteydessä ja toisaalta kokemuksia johtajuuskurssista. Lisäksi teen katsauksen opiskelijatoiminnassa tapahtuvan kehittymisen ja yrittäjämäisen toiminnan yhtymäkohtiin. Tutkimukseni on autoetnografinen, eli käytän omaa kokemustani opiskelijatoiminnasta tulkintalinssinä ja toisaalta yhtenä havaintopisteenä, minkä teen näkyväksi tuloksia esitellessäni.

Tutkimuksen perusteella opiskelija-aktiivit kehittyvät toimintaan osallistuessaan ainakin kahdessa suunnassa, joita kutsun sydämen sivistykseksi ja kestäviksi kyvykkyyksiksi. Sydämen sivistyksellä tarkoitan ymmärtävistä ja hyväksyvää suhtautumista toisiin ihmisiin yhdistettynä kohonneeseen itsetuntemukseen ja itsevarmuuteen. Kestävillä kyvykkyyksillä tarkoitan opiskelijatoiminnassa kehittyviä yleisiä työelämätaitoja, eli erityisesti organisointikykyä, sosiaalisia ja esiintymistaitoja, vaikuttamistaitoja sekä itsensä johtamiseen ja paineensietokykyyn liittyviä taitoja.

Tutkimuksen perusteella uskon opiskelijatoiminnan muodostavan puitteet, joissa mainituissa suunnissa voi kehittyä huomattavan voimakkaasti. Tuo kehittyminen ei kuitenkaan tapahdu itsestään, vaan merkityksellisten oivallusten syntyminen toiminnallisista kokemuksista edellyttää kokemusten reflektointia ja työstöä. Tällaista reflektointia voi tukea esimerkiksi Vaikuttavaksi johtajaksi kasvaminen -kurssin kaltaisilla interventioilla, mutta keinoja lienee monia muitakin. Yksi keskeisistä suosituksistani on, että opiskelijajärjestöissä ja yliopistoissa pyritään eri keinoin tukemaan oman toiminnan reflektointia.

Yrittäjämäisyyden osalta tunnistan työssäni opiskelijatoiminnan itsetuntemuksen ja itsevarmuuden kehittymiseen johtavat mekanismit sellaisina, joita voitaisiin mahdollisesti hyödyntää osana yrittäjyyskasvatusta. Näiden mekanismien tarkempi tunnistaminen ja ymmärtäminen vaatisi kuitenkin syvempää tutkimusta.

Avainsanat: Opiskelijatoiminta, oppiminen, kehittyminen, yrittäjämäisyys

Thesis abstract

Author Heikki Koponen

Title of thesis An evolving self and sustainable competence as results of student activism

Master's programme Industrial Engineering and Management

Thesis supervisor Professor Esa Saarinen

Major Code SCI3050

Department Industrial Engineering and Management

Thesis advisors PhD Jari Ylitalo, M.Sc. Tuukka Kostamo

Date 19.1.2018

Number of pages 109

Language Finnish

Abstract

There are hundreds or thousands of student associations in universities across Finland, and a substantial portion of the student population at any given moment are active in participating in and organizing various student activities. Student activism is often considered personally beneficial for activists, but this supposition is based primarily on conventional knowledge rather than research on the effect of the said activity.

In the present thesis, I look at the narratives of eight student activists from the boards of two student unions in the Helsinki region from the viewpoint of personal development. Between my two interview rounds, the interviewees took part in a two-month leadership course specifically designed for student activists, the aim being to provide an environment for the participants to reflect on their experiences. Based on my data I examine both the experiences of activists in student organizations and how the leadership course was perceived. I also make an effort to articulate the connections between what is considered an entrepreneurial mindset and the personal development that happens in student organizations. My research is an autoethnographic one, meaning I utilize my own experiences in student activities in describing my findings.

Based on my study, there are two main dimensions in which student activists develop. The first I dub the evolving self, meaning the change in the perception of the *self* and *others* that people describe. The second dimension is what I call sustainable competence, meaning generic life competences such as organizing projects, presenting and social skills that people consider to have developed during student activism.

Based on my research, I believe student activism to be a context where intense personal development in the mentioned dimensions is possible. However, personal development isn't a given, but rather requires conscious efforts and reflection. This sort of a reflection process can be supported by a course such as the one related to this thesis project, but a formal course surely isn't the only way to promote such processing. One of my key recommendations is for student-driven organizations as well as universities to pay attention to the question of how to facilitate such reflection to make the most of the learning potential embedded in student activism.

I find two main connections between the developmental dimension of the evolving self and what is considered an entrepreneurial mindset. Further elaborating the mechanisms that could lead to the development of an entrepreneurial mindset in student activities would require further research.

Keywords Student activism, learning, development, entrepreneurial mindset

Esipuhe

Opiskelijatoiminta on ollut oman opiskeluaikani kiintopiste ja määrittävä tekijä – olen kasvanut ihmisenä ja oppinut, onnistunut ja epäonnistunut, kantanut vastuuta, puurtanut hiki hatussa, iloinnut yhdessä muiden kanssa sekä harrastanut ja työskennellyt juuri opiskelijajärjestöjen piirissä viimeisten vuosien aikana aivan valtavasti. Opiskelijajärjestöistä ja niissä toimivista ihmisistä on tullut minulle rakkaita, ja olen nähnyt opiskelijatoimijoiden yhteisöjä rakentaessaan parantavan maailmaa pala kerrallaan. Henkilökohtainen kokemukseni on tuntunut hyvin merkitykselliseltä, on tuota merkitystä monesti ollut vaikeaa pukea sanoiksi erityisesti ihmisille, jotka eivät itse ole opiskelijatoimintaan aktiivisesti osallistuneet.

Sain vuonna 2014 kandidaatintutkinnon viimeisteltyäni kunnian pitää kaikkien valmistuneiden puolesta puheen valmistujaisilaisuudessa. Puheeni alkupuolella pahoittelin dekaanille viivästynyttä tutkintoani: ”Siitä huolimatta, että suoritukseni korkeakoululle on puolisentoista vuotta myöhässä, niin uskallan silti katsoa dekaani Niemistä silmiin. Väitän nimittäin, että kandidaatintutkintoni myöhästyminen on vahvassa yhteydessä erääseen Aalto-yliopiston suurimmista alihyödynnetyistä voimavaroista.” Yritin puheessani artikuloida, mitä koin kiltatoiminnassa oppineeni, ja miksi minusta järjestötoimintaa pitäisi arvostaa laajemmin osana akateemista kokemusta. Pyrin jopa ovelasti esittämään opiskelijatoiminnassa kehittyvät valmiudet samoina, joita yliopisto yrittää yrittäjäyyskoulutuksessaan vahvistaa. Lopulta en ole kuitenkaan varma, miten hyvin viestini meni perille: muistan kamppailleen sopivien käsitteiden ja sanojen löytämisessä kokemuksen kuvailemiseksi. Opiskelija-aktiivien keskuudessa vallitsi yhteisymmärrys siitä, että jotain olimme oppineet, mutta en oikein osannut kuvailla tuota kokemusta.

Tästä syystä tämä projekti on minulle ollut erityisen mieluinen. Toivon diplomityölläni pieneltä osaltani auttavani opiskelijatoimijoita ymmärtämään ja kuvailemaan kokemustaan tarkemmin – yhtäältä siksi, että kokemusta voitaisiin entisestään parantaa ja toisaalta siksi, että kokemuksen sisältöä voisivat muutkin paremmin hahmottaa.

Suuret kiitokseni erityisesti Tuotantotalouden Kilta Prodekolle, Aalto-yliopiston ylioppilaskunnalle sekä Suomen ylioppilaskuntien liitolle tarjoamistanne kasvualustoista sekä kaikista unohtumattomista päivistä ja öistä. Kiitos kaikki rinnalla kulkeneet ihmiset ystävyystä ja tuesta. Kiitos diplomityöohjaajani Jari Ylitähti ja Tuukka Kostamo innostavasta ja kasvattavasta diplomityöprojektista, ja kiitos Kalle Airo sekä Aalto Ventures Program projektin mahdollistamisesta. Kiitos valvojani Esa Saarinen viisaasta tuesta ja loistavista lukuvinkeistä. Lopuksi vielä kiitos äiti ja isä, että olette tukeneet minua kaikessa, mihin olen ryhtynyt. Anteeksi äiti, etten kutsunut ketään paikalle tuota mainittua valmistujaispuhettani kuulemaan. Kutsu seuraavaan valmistumistilaisuuteen on piirustuspöydällä.

Päätin mainitun, vuonna 2014 pitämäni valmistujaispuheen seuraavasti:

"Ai miltä nyt tuntuu? Suoraan sanottuna en koe olevani erityisen hyvä insinööri, mutta jotain on silti tapahtunut: olen nimittäin aika paljon parempi ja valmiimpi ihminen kuin vielä neljä vuotta sitten. Olen oppinut itsestäni, muista ihmisistä ja asioiden aikaansaamisesta. Olen suorittanut tutkinnon, ja kuin varkain olen saanut joukon rakkaita ystäviä. Olen oppinut jahtaamaan unelmiani. Olen oppinut, että kaikkea kannattaa kokeilla kerran, paitsi oikeustieteen sivuainetta. Olen oppinut olemaan ylpeä omasta itsestäni.

Olen kokenut pettymyksiä, kipua ja turhautumista. Kuitenkin nämä hatarat muistikuvat peittyvät ylivoimaisesti kaikkiin niihin lukuisiin hetkiin, joina olen kokenut innostusta, riemua, rakkautta, yhteenkuuluvuutta, ystävyyttä, keveyttä, pystyvyyttä ja itsevarmuutta."

Kokemuksiin on reilussa kolmessa vuodessa tullut vielä reippaasti lisää syvyyttä ja sävyjä, mutta voin yhä allekirjoittaa aiemmin sanomani.

Brahenkadulla 19. tammikuuuta 2018,

Heikki Koponen

Sisällysluettelo

Johdanto.....	1
Tutkimuskysymykset.....	2
Oma kokemukseni opiskelijatoiminnassa.....	4
Aktiiviopiskelijoiden toimintaympäristö ja kehittyminen	10
Toimiminen ja henkinen kehittyminen muuttuvassa maailmassa.....	10
Lisääntyvä kompleksisuus todellisuuden muutoksen suuntana	11
Todellisuuden tulkinta minuuden kehityksen vaiheissa.....	13
Sydämen sivistys opiskelijatoiminnassa	17
Kokemuksellinen oppiminen.....	23
Yrittäjämäisyys	27
Yhteenvedona kirjallisuuskatsauksesta.....	31
Tutkimusasetelma.....	34
Konstruktivistinen tietoteoria	34
Autoetnografinen tutkimus	35
Teoriaohjaava analyysi.....	36
Tutkimusprojektin kulku.....	38
Vaikuttavaksi johtajaksi kasvaminen -kurssi.....	38
Haastattelut ja aineisto	39
Analyysi	41
Positioni tutkijana ja tutkimuksen luotettavuus	46
Tulokset	49
Opiskelijatoimintaan osallistumisen ajurit.....	49
Yhteisöllisyys houkuttelevuustekijänä ja kestäväenä pohjavireenä.....	50
Merkityksellinen vaikuttaminen ja maailmanparantaminen	54
Itsensä kehittäminen ja uuden oppiminen	54
Jaksamishaasteet ja uupuminen opiskelija-aktiivien kroonisena ongelmana	56
Yhteenvedo ja tulkinta opiskelijatoimintaan osallistumisen ajureista.....	58
Teekkariporukkaan kuulumisesta yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen ja itsensä haastamiseen.....	62
Kokemuksellinen oppiminen arjessa	63
Yhteenvedona kokemuksellisesta oppimisesta opiskelijatoiminnassa	66

Hankaluuksia ja kokemuksellista oppimista SYL:n puheenjohtajana	66
Opiskelijatoiminnassa sivistävä sydän	67
Itsetunnon kehittyminen	68
Toisten ihmisten arvostaminen, kuunteleminen ja ymmärtäminen	71
Yhteenvedona opiskelijatoiminnassa sivistävästä sydäimestä	73
Palauteen tärkeys itsetuntemuksen kehittämisessä	74
Opiskelijatoiminnassa vahvistuvat kyvykkyudet	75
Organisointi	75
Sosiaaliset taidot ja ihmisten johtaminen	76
Itsensä johtaminen ja paineen alla toimiminen	78
Vaikuttamistyö	79
Yhteenvedona kehittyvistä kyvykkyyksistä	80
Polkuni sosiaalisen kyvykkyuden kehittämisessä	81
Vaikuttavaksi johtajaksi kasvaminen kurssina	82
Ajattelun muutos kurssin aikana	82
Kurssilla sovelletut menetelmät ja käytännöt sekä teoreettiset linssit	84
Yhteenvedo ja tulkintani Vaikuttavaksi johtajaksi kasvaminen -kurssista	86
Yhteenvedona tuloksista	89
Pohdinta	94
Tutkimuskysymyksiin vastaaminen	94
Tulevaisuuden suuntia opiskelijajärjestöille ja korkeakoulutukselle	99
Teoreettinen kontribuutiot	101
Tutkimuksen luotettavuuteen liittyvät varaukset	102
Jatkotutkimuksen suunnat	104
Mitä opin tästä projektista	104
Lähteet	108
Liitteet	114
Liite 1: Ensimmäisen haastattelukierroksen haastattelurunko	114
Liite 2: Toisen haastattelukierroksen haastattelurunko	116
Liite 3: Pilottikurssin aikataulu ja toteutus	118

Johdanto

Korkeakouluopinnot ovat monen nuoren elämän kannalta käänteentekevä kokemus. Opinnoissa voi päästä syvällisesti kiinni henkilökohtaisesti merkityksellisiin ja kiinnostaviin opintosisältöihin, opinnoissa ja opiskelijatoiminnassa päästä kokemaan paljon uutta ja ympäriltään löytää elinikäisiksi ystäviksi tai kumppaneiksi osoittautuvia ihmisiä. Käytännössä kaikkia korkeakouluopiskelijoita yhdistää jonkinlainen opintoihin osallistuminen, mutta merkittävälle osalle opiskelijoista toinen keskeinen opiskeluaikaista kokemusta määrittelevä tekijä liittyy opiskelijajärjestöjen toimintaan osallistumisen.

Suomessa ylioppilaskuntien lakisääteinen asema yliopistojen lähellä (Yliopistolaki, §46) sekä toisaalta maassamme vallitseva voimakas yhdistystoiminnan perinne ovat taanneet vuosikymmenten varrella yliopistojen piirissä tapahtuvalle opiskelijavetoiselle järjestötoiminnalle vakiintuneen kasvualustan, ja opiskelijajärjestöt voivatkin ympäri Suomen erittäin hyvin. Suomen yliopistojen piirissä toimi vuonna 2013 ainakin 483 aine- ja tiedekuntajärjestöä, erilaisista harraste- ja muista järjestöistä sekä ammattikorkeakouluista puhumattakaan (Ansala, 2017). Opiskelija-aktiivien arkikertomusten perusteella järjestötoiminta on siihen osallistuville antoisaa: toiminnassa vahvistuvien sosiaalisten verkostojen lisäksi aktiivit pääsevät kartuttamaan kokemuksia esimerkiksi organisaation johtamisesta ja erilaisten ihmisten kanssa vuorovaikuttamisesta. Monet entiset opiskelijajärjestötoimijat ovat päätyneet yhteiskunnallisesti merkittäviin asemiin, ja menneiden vuosien aktiivien kuuleekin ajoittain kuvaavan opiskelijajärjestötoimintaa elämänsä merkittävällä tavalla suunnanneena kokemuksena.

Vaikka arkikokemuksen perusteella opiskelijajärjestötoiminta näyttäytyy yksilön kannalta monesti rakentavalta ja hyödylliseltä, ei sitä kuitenkaan yllättäen ole suomalaisessa kontekstissa juurikaan tutkittu. Tutkimukseen perustuva ymmärryksemme suomalaisesta opiskelijajärjestötoiminnasta nojautuu pitkälti

Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otuksen tekemiin katsauksiin (Saari, 2013; Villa, 2016) ja Liisa Ansalan tuoreeseen väitöskirjaan (Ansala, 2017), jossa pääpaino kuitenkin on aktiivisen kansalaisuuden ja opiskelijatoiminnan yhteyden tutkimisessa.

Tällä diplomityöllä pyrin osaltani tuomaan opiskelijajärjestötoimintaa koskevaan keskusteluun yhden näkökulman lisää. Tutkin kahden ylioppilaskunnan hallitusten jäsenten kokemuksia opiskelija-aktiiviuransa varrelta erityisesti henkilökohtaisen kehittymisen ja oppimisen näkökulmasta. Aineistoni koostuu kahdessa kierroksessa toteutetuista haastatteluista, joita tehtiin yhteensä 16 kappaletta. Molemmilla kierroksilla haastattelin samoja kahdeksaa henkilöä, ja haastattelujen välissä he osallistuivat Aalto-yliopistossa järjestetyille, heille räätälöidylle Vaikuttavaksi johtajaksi kasvaminen –nimiselle kurssille.

Pyrin tuloksiani kuvaillessani muotoilemaan havaintojani tavalla, joka auttaa yhtäältä opiskelijatoimijoita kuvailemaan kokemustaan ja kehittymistään ymmärrettävällä tavalla ja toisaalta ketä tahansa lukijaa saamaan yleiskäsityksen siitä, millainen kokemus opiskelijatoiminta on. Toivoisin siis voivani antaa opiskelijatoiminnasta käytäviin keskusteluihin sanoja ja käsitteitä, jotka lisäävät ymmärrystä ilmiöstä sekä opiskelijatoimijoiden itsensä piirissä että tuon piirin ulkopuolella.

Haastatteluaineistosta tekemiini tulkintoihin vaikuttaa väistämättä oma pitkä kokemukseni opiskelijajärjestötoiminnassa. Pyrin muistuttamaan lukijaa tästä tosiasiasta ja toisaalta rikastamaan tulkintaa nostamalla haastatteluaineistosta tekemieni tulkintojen joukkoon kertomuksia omista kokemuksistani opiskelijajärjestöjen toiminnassa. Näin ollen diplomityöni sijoittuu lähelle laadullisen tutkimuksen autoetnografista perinnettä.

Tutkimuskysymykset

Tutkimukseni rakentuu kolmen kysymyksen varaan. Ensimmäinen tutkimuskysymykseni koskee sitä, miten opiskelijajärjestötoimijat kokevat

toiminnan myötä kehittyneensä ja kasvaneensa. Havainnoin haastatteluaineistoon perustuen, millaiset teemat aktiivien kokemuksissa erityisesti korostuvat, ja tulkitSEN kertomuksia omaan opiskelijajärjestökokemukseeni perustuvan linssin läpi. Pyrin tuloksia esitellessäni myös jäsentämään ja ryhmittelemään näitä teemoja siten, että myös käsitykseni eri osakokonaisuuksien välisistä suhteista valottuu.

Toinen tutkimuskysymykseni liittyy opiskelija-aktiivien kehittymiskokemuksen katalysoimiseen ulkopuolisella interventiolla. Opiskelijoiden hoitamat luottamustehtävät koetaan monesti varsin vaativiksi, ja aktiivit joutuvat tehtäviä hoitaessaan usein uusiin, haastaviin tilanteisiin. Eteen tulevia ongelmia ratkotaan useimmiten yksin tai korkeintaan vertaistuen varassa, ja erehdysten ja kokeilun kautta usein löydetäänkin jokin toimiva toimintatapa. Tämän diplomityöprojektin yhteydessä pilotoidaan eräänlaista opiskelija-aktiivien tukimuotoa, jonka tavoitteena on opiskelija-aktiivien ajattelun ja oppimisen syventäminen erityisesti suhteessa johtamiseen ja vuorovaikuttamiseen. Haastattelemani henkilöt osallistuivat syksyn 2017 aikana ylioppilaskuntien hallitusten jäsenille suunnatulla Vaikuttavaksi johtajaksi kasvaminen –nimiselle pilottikurssille, jonka aikana heitä ohjattiin refleктоimaan omia kokemuksiaan opiskelijajärjestötoiminnasta. Pilotin tavoitteena oli kokeilla, miten reflektiota painottava pedagoginen metodologia soveltuisi opiskelijajärjestötoimijoiden johtamiskurssille. Toinen tutkimuskysymykseni liittyykin siihen, millaiseksi tämä kurssi on koettu.

Diplomityöni liittyy Aalto-yliopistossa toimivan Aalto Ventures Program (AVP)-yrittäjyysohjelman pyrkimykseen kehittää sulautettuja opetusmuotoja, joissa yrittäjyyttä ja yrittäjämäisyyttä tukevia opetussisältöjä voidaan upottaa yliopiston piirissä olemassa oleviin opinto- ja muihin kokonaisuuksiin. Tämän tavoitteen kannalta keskeinen käsite on yrittäjämäisyys: yrittäjyyteen liittyvä ajattelu- ja toimintatapa, joka voi ilmentyä myös muussa kuin yrittäjyyden välittömässä asiayhteydessä. AVP:n kannalta kiinnostavaa on, millaisia liittymäpintoja yrittäjämäisyydellä kenties on opiskelijajärjestöissä tapahtuvan henkisen

kehittyminen kanssa: onko näillä kahdella siinä määrin yhteistä, että opiskelijajärjestötoiminta voitaisiin mieltää yhtenä yrittäjämäisyyden kasvualustana? Kolmannen tutkimuskysymyksen myötä selvitän, mitkä yrittäjämäisyyden ulottuvuudet kenties muodossa tai toisessa ilmenevät opiskelijajärjestötoiminnan asiayhteydessä.

Diplomityöni pyrkii siis vastaamaan seuraaviin kolmeen tutkimuskysymykseen:

1. Missä suunnissa ja miten opiskelija-aktiivit kokevat kehittyneensä opiskelijajärjestötoiminnan myötä?
2. Miten opiskelija-aktiivien kokemukseen kehittymisestään voidaan vaikuttaa kurssimuotoisella interventiolla, joka kannustaa heitä refleктоimaan kokemustaan?
3. Mitä yrittäjämäisyyttä ilmentäviä piirteitä opiskelijatoiminnassa kehitty?

Tavoitteenani on, että tämä diplomityö lisää ymmärrystämme opiskelijatoiminnan luonteesta opiskelija-aktiivin henkilökohtaisesta näkökulmasta. Toivon, että tuloksia voidaan hyödyntää opiskelijajärjestöissä toimintaa kehitettäessä ja uusia toimijoita rekrytoitaessa, ja toisaalta toivon osaltani jäsentäväni opiskelijatoiminnassa tapahtuvaa henkistä kehittymistä tavalla, joka auttaa jatkossa opiskelijatoiminnan, opintojen ja muun elämän yhtymäkohtien löytämisessä ja yhteensovittamisessa. Lisäksi tavoitteena on Vaikuttavaksi johtajaksi kasvaminen-kurssia kuvaamalla ja arvioimalla osoittaa konkreettisella esimerkillä, miten opiskelijatoimijoiden kehittymistä tehtävissään voidaan tukea.

Oma kokemukseni opiskelijatoiminnassa

Diplomityöni aihevalintaan on vaikuttanut oma aktiivinen taustani opiskelijajärjestöissä teekkarikillastani Prodekosta aina Suomen ylioppilaskuntien liittoon saakka. Olen ollut järjestöissä aktiivinen käytännössä koko opintojeni keston ajan, ja koen henkilökohtaisesti saaneeni toiminnasta todella paljon. Paitsi että minulle on ilokseni opiskelijajärjestötoiminnan ohessa rakentanut lukuisia vahvoja ystävyysuhteita, olen päässyt harjoittelemaan

myöhemmän elämän kannalta arvokkaiksi kokemiani taitoja yhdessä muiden ihmisten kanssa. Näin ollen oma kokemukseni opiskelijajärjestöissä määrittelee merkittävällä tavalla linssiä, jonka läpi tarkastelen tutkimukseni aihepiiriä. Jotta tämä linssi ei jäisi lukijalle epäselväksi, kerron seuraavaksi lyhyesti omasta kokemuksestani opiskelijajärjestöissä. Myöhemmin analyysiä ja tuloksia esitellessäni palaan syvemmin joihinkin yksittäisiin kokemuksiini vuosien varrelta.

Aloitin opintoni Aalto-yliopiston tuotantotalouden koulutusohjelmassa syksyllä 2010. Muistan opintojen alkaessa kokeneeni tilanteen kuin uuden lehden kääntämisenä elämässä: yliopistossa voisi alkaa kasvaa ja kehittyä vapaasti valitsemaansa suuntaan tarvitsematta kiinnittyä aikaisempiin rooleihin ja lokeroihin, joita oli itselleen rakentanut ja joihin oli ajautunut. Vaikeidenkin teini-iän kokemusten jälkeen tämä ajatus tuntui uskomattoman vapauttavalta.

Lähdin siis heti fuksivuodestani lähtien aktiivisesti opiskelijatoimintaan mukaan. Alkuvaiheessa minua motivoi ennen kaikkea halu rakentaa kaverisuhteita, olla ”osa porukkaa” ja yhdessä tämän porukan kanssa rakentaa uusia, kiinnostavia kokemuksia. Ensimmäisen parin opiskeluvuoden aikana opiskelijatoiminnassa mukana oleminen tuntui jännittävältä, monesti jopa pelottavalta: muistan esimerkiksi teekkarikiltani Prodekon kokouksissa ehdolle asettuessani ja esittäytyessäni kasvoilleni aina nousseen punan jännittäessäni tilannetta rajusti. Päällimmäinen tunne näinä opiskelijatoiminnan alkuaikoina oli kuitenkin kiitollisuus ja innostus siitä, että sain olla mukana samanhenkisessä ja välittävässä yhteisössä, jossa koin voivani olla oma itseni ja kasvaa omassa tahdissani muiden mukana.

Opiskelijajärjestöissä järjestetään syksyisin vaalikokouksia, joissa valitaan toimijoita seuraavan vuoden luottamustoimiin. Prodekon vaalikokouksen lähestyessä toisen opiskeluvuoteni syksyllä olin jo päättänyt, etten lähde ehdolle killan hallitukseen. En uskonut kuitenkaan tulevani valituksi, ja ajattelin haluavani keskittyä opintoihini. Yhtenä yönä kuitenkin istuimme erään hyvän

vuosikurssikaverini sekä Prodekon edellisen vuoden puheenjohtajan kanssa soluasunnossani oluella tai parilla juhlien jälkeen, ja tuo pari alkoi kannustaa minua lähtemään vaalikokouksessa ehdolle. Hyvän ystävän ja auktoriteettina arvostamani entisen puheenjohtajan kannustus merkitsi minulle paljon, joten päätin lähteä kisaan mukaan. Lopulta vaalikokouksessa hävisin äänestyksen kahdesta ensimmäisestä hallitustehtävästä, joihin pyrin, ja vasta kolmannella yrittämällä tulin valituksi. Kokoustilanteessa erityisesti toisen kerran äänestyksessä hävittyäni oli hyvin lähellä, että olisin lopettanut leikin kesken, mutta jälleen sama kaksikko muutaman muun henkilön kanssa kannusti minut ehdolle vielä kolmannen kerran.

Koen, että nämä muutamat keskustelut suuntasivat ja muuttivat elämäni peruuttamattomalla tavalla. Uskon, että nuo kannustuksen hetket olivat ehkä kaikkein ratkaisevimpia niitä seuranneiden vuosien aikana tapahtuneen henkilökohtaisen kasvuni ja identiteettini rakentumisen kannalta. Päästyäni killan hallituksen opintovastaavan tehtävään suoriuduin vuodesta mallikkaasti, ja tulin seuraavan vuoden vaalikokouksessa valituksi äänestyksellä killan puheenjohtajaksi. Kahden vuoden aikana killan hallituksessa itsevarmuuteni nousi kohisten, ja jouduin harjoittelemaan esiintymistä, kirjoittamista ja argumentointia suurten ja vaikutusvaltaistenkin yleisöjen edessä. Pääsin vastuuseen kokonaisen organisaation johtamisesta ihmisine ja asioineen, ja koin tekeväni merkityksellistä työtä minulle rakkaan yhteisön eteen. Lopulta ajoin itseni pitkittyneen ylikuormituksen ja riittämättömän itsetuntemuksen myötä jonkinasteisen burnoutin partaalle.

Toimittuani kiltani puheenjohtajana luovuin suuremmista luottamustehtävistä ennen kaikkea palautuakseni henkisestä ylikuormituksesta. Koin joutuneeni ylikuormituspisteeseen ennen kaikkea historiassani olleiden käsittelemättömien ja kipeiden asioiden vuoksi, joten aloin työstää näitä kohtia varsin tavoitteellisesti. Vaikka prosessi oli kivulias ja vaikea, koen sen opettaneen minua ymmärtämään paremmin itseäni ja rajojani. Kesän jälkeen minua kannustettiin hakeutumaan Aalto-yliopiston ylioppilaskunnan hallituksen

puheenjohtajaksi, mutta päätin, ettei minulla ja tehtävällä olisi riittävästi annettavaa toisillemme. Pelkäsin myös suurta vastuuta tarkoittaviin saappaisiin astumista, enkä ollut varma pärjäisinkö roolissa. Olin lopulta itse äänivaltaisena paikalla ylioppilaskunnan edustajiston kokouksessa, kun uusi hallituksen puheenjohtaja valittiin. Valituksi tuli eräs minua tehtävään hakeutumaan kannustaneista henkilöistä, ja kun puheenjohtajavalinta oli tehty, tiesin heti haluavani hallituksen varapuheenjohtajan toimeen, johon tulinkin myöhemmin valituksi.

Ylioppilaskunnan hallituspaikka oli minulle ensimmäinen täysipäiväinen työtehtävä, jos kesätöitä ja muita pätkiä ei huomioida. Suhtauduin tehtävään innolla ja ryhdyin tekemisiin sellaisten asiakokonaisuuksien kanssa, joista minulla ei ollut mitään aiempaa kokemusta – vastasin muun muassa ylioppilaskunnan eduskuntavaalikampanjasta. Pärjäsinkin tehtävässä hyvin, ja sain toistuvasti positiivista palautetta erityisesti hyvästä kyvystä tiivistää asioita ytimekkäästi ja poimia monimutkaisistakin asiakokonaisuuksista olennaisimmat kohdat. Myönteinen palaute ja onnistumisen kokemukset ruokkivat entisestään halua oppia lisää, ja pian lähelläni olevat ihmiset alkoivat kannustaa minua hakemaan seuraavaksi vuodeksi Suomen ylioppilaskuntien liiton (SYL) hallitukseen. Vastasin kaikkiin näihin kyselyihin ja kannustuksiin jyrkänkin kielteisesti, sillä en uskonut olevani riittävän kiinnostunut valtakunnanpolitiikasta, eikä SYL mielikuvissani varsinaisesti piirtynyt sellaisena dynaamisena ja nopealiikkeisenä organisaationa, jossa halusin toimia Otaniemen 2010-luvun startup-kuplassa vuosia eläneenä. Jälleen muutamien hyvien ystävieni kannustus kuitenkin pyörsi pääni, ja päätin asettua ehdolle SYL:n puheenjohtajaksi seuraavaksi vuodeksi.

SYL:n puheenjohtajavaaliin kampanjoidessani elin tietynlaisessa jatkuvassa epävarmuudessa: haluanko oikeasti tätä? Onko minusta tähän? Onko minulla mitään kiinnostavia ajatuksia tehtävään liittyen? Olisin saattanut hyvinkin jättää leikin kesken ennen vaalia, jos ihmiset ympärilläni eivät olisi kannustaneet ja tukeneet minua prosessissa niin voimakkaasti: koin olevani heille velkaa sen,

että teen parhaani. Tulin lopulta liittokokouksessa valituksi, ja alkujärkytyksestä toivuttuani aloin innolla valmistautua alkavaan vuoteen parhaani mukaan.

SYL:n puheenjohtajana toimiminen oli kuin vuoden mittainen intensiivikurssi kaikkeen. Poliitiikan ja yhteiskunnan lainalaisuuksiin, vaikuttavaan vuorovaikutukseen, verkostoitumiseen, stressinhallintaan, konfliktien ja kriisien hallintaan, ihmisten motivoimiseen, organisointiin ja resurssien mobilisointiin, viestintään, valtapeleihin. Yleisesti ottaen SYL:n puheenjohtajan tehtävä oli kovin prässä, johon olen toistaiseksi joutunut. Puheenjohtajana oli toimittava omien vahvuksiensa varassa, sillä vauhti oli ajoittain niin kova, että muuten olisi tuntunut kuin olisi jäänyt jatkuvasti jyrän alle – vahvuuksillaan pelatessa siltä tuntui ainoastaan välillä. En olisi pärjännyt SYL-tehtävässä ilman aiemmissa opiskelijajärjestötoimissa kartuttamaani kokemusta: esimerkiksi uupumiskokemus Prodekossa auttoi minua välttämään samaan tilanteeseen joutumisen SYL:ssa, ja järjestökavereilta aiemmin saamani palaute auttoi minua toimimaan tehokkaimmillani ja vaikuttavimmillani.

Onnistuin uskoakseni puheenjohtajan tehtävässä kokonaisuudessaan oikein hyvin, vaikka toki epäonnistumisiakin tuli jatkuvasti, ja tuo kokemus muokkasi minua sekä ammattilaisena että ihmisenä laajemminkin tavalla, josta voin olla loputtoman kiitollinen. SYL-vuoden päätyttyä palasin yliopistolle suorittamaan opintojani loppuun. Opiskelijajärjestövuosieni aikana olin toistuvasti epäonnistunut ihmisten ymmärtämisessä ja johtamisessa, ja samalla tullut huomanneeksi juuri näiden asioiden keskeisen roolin aivan kaikessa. Koin, että voidakseni viedä uraani ja ennen kaikkea itseäni henkilökohtaisesti haluamaani inhimilliseen suuntaan, minun oli opittava lisää ihmisistä ja ihmisten välisistä suhteista. Järjestelin opintojani uudelleen painottaen työpsykologian ja johtamisen sisältöjä, ja pian tapasin tämän diplomityön ohjaajat Jari Ylitalon ja Tuukka Kostamon. Ennen pitkää keskustelimme heidän kanssaan innostuneesti tämän diplomityöprojektin toteuttamisesta.

Suhteeni diplomityöni aiheeseeni on siis erittäin läheinen ja henkilökohtainen. Koen, että opiskelijajärjestötoiminta on olennaisella tavalla muokannut minua ihmisenä, ja tähän kokemukseen nojaten pidän opiskelijajärjestöissä toimimista hyödyllisenä ja rakentavana sekä henkilökohtaisella että yhteisöllisellä tasolla. Tässä diplomityössä pyrin tuomaan tämän henkilökohtaisen suhteeni aiheeseen mahdollisimman selvästi ja jatkuvasti esille auttaakseni lukijaa ymmärtämään ajatteluani ja tulkintaani aiheesta. Laadullinen tutkimus ei lähtökohtaisestikaan ole objektiivista (Tuomi & Sarajarvi, 2002), mutta tutkimusaiheen ollessa jopa poikkeuksellisen läheinen itselleni, pyrin rikastamaan tutkimusta omalla kokemuksellani sen sijaan, että yrittäisin painaa kokemustani piiloon.

Aktiiviopiskelijoiden toimintaympäristö ja kehittyminen

Esittelen tutkimuksen tässä osassa diplomityöaiheeni teoreettisen taustan sekä työhön liittyvät keskeiset käsitteet ja niitä diplomityötutkimukseni kannalta olennaisesti yhdistävät suhteet.

Aloitan osion kuvailemalla teoreettisia linsejä, joiden läpi tarkastelen työssäni opiskelijatoiminnan toimintaympäristöä yhteiskunnassa. Aloitan kuvailemalla yhtäältä todellisuuden kompleksisuuteen liittyvää teoriaa ja toisaalta tuon kompleksisuuden kanssa käsi kädessä kulkevaa minuuden kehittymistä. Tämän jälkeen jatkan esittelemällä sydämen sivistyksen käsitettä, jonka esitän liittyvän aktiivisen kansalaisuuden käsitteeseen, jonka suunnassa opiskelijatoiminnassa on aiemmassa tutkimuksessa havaittu tapahtuvan kehittymistä. Lopuksi kuvailen kokemuksellisen oppimisen prosessia, jonka kautta opiskelijatoiminnassa tapahtuvaa kehittymistä tutkimuksessani jäsennetään sekä teen katsauksen yrittäjämäistä toimintaa koskevaan kirjallisuuteen voidakseni arvioida opiskelijatoiminnan ja yrittäjämäisyyden mahdollisia yhtymäkohtia kolmanteen tutkimuskysymykseeni vastatakseni.

Kirjallisuuskatsauksen päätteeksi teen yhteenvedon, jossa selvennän yhteyksiä katsauksessa esiteltyjen eri teorioiden välillä.

Toimiminen ja henkinen kehittyminen muuttuvassa maailmassa

Opiskelijajärjestötoiminnan yhteydessä tapahtuva henkinen kehittyminen on erottamaton osa opiskelija-aktiivin yleistä kehittymistä ihmisenä. Tutkimukseni kannalta onkin olennaista tunnistaa, miten haastateltujen aktiivien kokemukset kehitymisestään opiskelijatoiminnassa suhtautuvat yleisempään inhimilliseen kehittymiseen nuorena aikuisena.

Aloitan kirjallisuuskatsauksen kuvaamalla tämän diplomityön pohjavireenä olevaa käsitystä todellisuuden rakentumisesta, joka kehystää tarvetta minuuden kehittymiselle. Teen sitä seuraavassa alaosiossa katsauksen aikuisten henkiseen kasvuun, johon keskeisenä ulottuvuutena liittyy tietoisuuden tai

minuuden kompleksisuuden kehittymiseksi eri teoreetikoiden (Csikszentmihalyi, 1993; Kegan, 1982) kirjoituksissa kutsuttu kehityksen suunta sekä kuvaan, miksi juuri minuuden kehittyminen on ihmisen henkisen kypsymisen kannalta keskeistä.

Kolmannessa alaosiossa esittelen sydämen sivistyksen yhtenä kehittyneen minuuden ilmentymänä. Aloitan pohjustamalla sydämen sivistyksen käsitteellistä sisältöä ja yhteyttä aktiiviseen kansalaisuuteen, joka on aiemmassa tutkimuksessa tunnistettu yhdeksi opiskelijatoiminnassa ilmeneväksi kehittymisen suunnaksi. Esittelen tämän jälkeen tarkemmin aiemman tutkimuksen löydöksiä suhteessa siihen, miten sydämen sivistykseen läheisesti nivoutuva aktiivinen kansalaisuus opiskelijatoiminnassa ilmenee.

Lisääntyvä kompleksisuus todellisuuden muutoksen suuntana

Eri tieteenaloilla on viime vuosikymmeninä kiinnitetty huomiota kompleksisiin järjestelmiin, joita tutkimalla voidaan ymmärtää monenlaisten ilmiöiden toimintaa varsin hienojakoisella tavalla. Esimerkiksi tunnettu systeemitieteilijä Peter Senge (1990) on urallaan tutkinut, miten organisaatiot voivat kompleksisten systeemivaikutusten vallitessa oppia ja toimia tehokkaasti kehittyäkseen ja kilpailuedun saavuttaakseen. Biologitaustainen Gregory Bateson taas käsitteli samansuuntaista järjestelmien yhteyttä ja keskinäisriippuvuutta ekologian käsitteistössä, tunnistaen kirjassaan *Steps to an Ecology of Mind* (1972) mielen, yhteiskunnan ja ympäristön ekologiset järjestelmät, jotka ovat kytkeytyneet moni tavoin sekä toisiinsa että ne muodostaviin alajärjestelmiin. Erilaisista näkökulma- ja painotuseroistaan huolimatta näiden teorioiden keskeinen oivallus on ollut hahmottaa todellisuus kompleksisten ja keskinäisriippuvaisten järjestelmien kokonaisuutena. Tällaisen hahmotustavan tarkoituksena on ymmärtää todellisuuden luonnetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti, kokonaisuuksien erilaisia sisäisiä kytkeitä ja keskinäisriippuvaisuuksia kunnioittaen.

Todellisuuden systeemisellä hahmotustavalla on myös heijastuksensa vaatimuksiin, jotka kohtaavat ihmisen arkista tapaa jäsentää ja tiedostaa tuota todellisuutta. Itse asiassa esimerkiksi Mihaly Csikszentmihalyi (1993) ja Ken Wilber (1997) kuvailevat – toisistaan hiukan poikkeavista näkökulmista – tämän inhimillisen todellisuuden hahmotustavan olleen muutoksessa koko ihmiskunnan historian ajan. Csikszentmihalyi kuvailee muutosta evoluution käsitteistössä: hänen mukaansa evoluutioprosessin luontaisena suuntana on kompleksisuuden lisääntyminen, mikä on nähtävissä myös ihmisen tietoisuuden kehitymisessä läpi ajan. Csikszentmihalyi määrittelee edelleen lisääntyvän kompleksisuuden differentiaation ja integraation yhtäaikaiseksi lisääntymiseksi, ja antaa biologiasta havainnollistavan esimerkin: koska ravun sisäelimet ovat erikoistuneita eli differentioituneita, ja toisaalta ne toimivat integroituneena kokonaisuutena, on rapu kompleksisempi kuin vähemmän differentioitunut sienä. Näin ollen rapu on evoluution jatkumon näkökulmasta pidemmällä (Csikszentmihalyi, 1993 s. 208).

Csikszentmihalyin näkemyksen mukaan tällaisen kompleksisuuden lisääntymisen prosessi on havaittavissa myös ihmisten kulttuureissa. Siinä missä tuhansia vuosia sitten käytännössä kaikki ihmiset osallistuivat metsästämiseen ja keräilemiseen henkiensä pitimiksi, ovat yhteiskunnalliset roolit maatalouden ja teollisten vallankumouksien myötä differentioituneet yhä pidemmälle: nykypäivän ammateista suurta osaa ei ollut olemassa vielä 50 vuotta sitten, ja saman kehityksen voi ennustaa jatkuvan. Vastaava trendi vaikuttaisi läpäisevän lukuisat yhteiskunnan alueet (Csikszentmihalyi, 1993; Jakonen & Kamppinen, 2017; Kegan, 1982; Wilber, 1997).

Kompleksisessa toimintaympäristössä voi syntyä tilanteita, joissa ihmisen valmiudet eivät riitä tarkoituksenmukaiseen toimintaan (Jakonen & Kamppinen, 2017). Keskeisenä kysymyksenä maailmassa toimimisen kannalta näyttäytyy siis se, millaisesta maailmankuvasta ja tietoisuuden tasosta käsin todellisuuden kompleksisuutta voisi käsitellä, jäsentää ja ymmärtää. Kuvaan seuraavissa osioissa käsitystäni tuosta yksilötason henkisestä kehitystilasta.

Todellisuuden tulkinta minuuden kehityksen vaiheissa

Kehityopsykologian uranuurtaja Jean Piaget (1933, 1976) rakensi elämäntyössään pohjaa ymmärryksellemme siitä, miten lasten ajattelu kehittyy heidän kasvaessaan. Piaget tunnisti neljä vaihetta, joiden läpi lapsen kehitys kulkee. Näistä vaiheista viimeisen, eli formaalien operaatioiden vaiheen, ajatellaan alkavan noin 12 vuoden iässä, kun lapsi alkaa kyetä esimerkiksi abstraktiin ajatteluun ja symboliseen päättelyyn (Piaget, 1976). Formaalien operaatioiden vaiheen kehittyminen saavuttaa päätöksensä viimeistään 25 vuoden iässä, mistä herää kysymys: mitä sen jälkeen tapahtuu?

Tutkimuskenttää, jonka kiinnostuksenkohde alkaa siitä, mihin Piaget'n formaalien operaatioiden vaihe päättyy, kutsutaan postformaalien toimintojen tutkimukseksi (Commons, 2008). Piaget'n työn innoittamana monet kehityopsykologit ovat sittemmin jatkaneet siitä mihin hän jäi ja tutkineet aikuisen tietoisuuden kehittymistä postformaaleilla tasoilla (Commons, 2008; Cook- Greuter, 2004; Kegan, 1982, 1994; Kohlberg, 1971; Laloux, 2014; Wilber, 1997).

Postformaalia ajattelua on Piaget'n aikojen jälkeen mallinnettu kehityopsykologiassa useilla eri tavoilla. Esimerkiksi Commonsin hierarkkisen kompleksisuuden mallissa (2008) erilaisia postformaaleja ajattelun tasoja kuvaillaan neljä (Commons, 2008), ja Keganin psyykkisen kompleksisuuden mallissa kaksi (Kegan, 1994). Vaikka pintapuolisesti malleilla voi vaikuttaa olevan paljon eroavaisuuksia, on perusajatus lopulta hyvin samansuuntainen. Csikszentmihalyi (1993) kutsuu vastaavaa kehitystä minuuden kehittymiseksi, jonka termin omaksun tässä tutkimuksessa käyttöön. Kuvailen kuitenkin seuraavassa tarkemmin Keganin psyykkisen kompleksisuuden mallia, josta saa hyvän yleiskäsityksen postformaalin kehityksen piirteistä.

Kegan (1982) tunnistaa laskentatavasta riippuen yhteensä viisi tai kuusi erilaista tietoisuuden tasoa, joilta käsin ihmiset eri kehitysvaiheissaan hahmottavat ympärillään olevaa maailmaa ja joilta käsin he antavat tuolle

maailmalle merkityksiä. Keganin mukaan maailmaa ei havainnoida annettuna, vaan ”tietoisuuden rakenteet rajaavat ja rakentavat niitä ilmiöitä, joita tietoisuudessamme ilmenee” (Jakonen & Kamppinen, 2017). Tasot muodostavat luonnollisen hierarkian eli holarkian, eli korkeammat tasot pitävät sisällään edellisten tasojen ominaisuudet, mutta ylittävät ne uutena ilmaantuvilla ominaisuuksilla (Jakonen & Kamppinen, 2017). Näin ollen korkeammilta tasoilta voi ymmärtää maailmaa edellisten tasojen näkökulmasta, mutta lisäksi voi havaita asioita, joita edellisiltä tasoilta käsin ei voi tunnistaa. Kegan ja Laskow Lahey (2009) kuvailevat korkeammille tasoille siirtyessä tapahtuvaa muutosta psyykkisen kompleksisuuden lisääntymiseksi, jolla viitataan siihen, että ihminen tulee tietoiseksi yhä monipuolisempien todellisuuden ilmiöiden olemassaolosta, muuta onnistuu kuitenkin integroimaan ne maailmankuvaansa. Kegan (1982) kuvaa tällaisen kehityksen pohjautuvan tietoisuuden subjektien muuttumiseen tietoisuuden objekteiksi. Toisin sanoen muutoksessa ne linssit, joiden läpi aiemmin tarkastelimme maailmaa, muuttuvatkin itse tarkastelun kohteiksi (Jakonen & Kamppinen, 2017; Kegan, 1982). Tietoisuuden eri tasot edustavat näin ollen erilaisia tapoja hahmottaa *itsen* ja *muun* välinen raja, eli erilaisia tapoja piirtää subjektin ja objektin rajapinta todellisuuskäsityksessään (Kegan, 1982).

Keganin matalammat tietoisuuden tasot vastaavat pitkälti Piaget’n käsitystä lapsen kehittymisestä. Keganin kolmas, eli interpersoonallinen¹ kehitystaso vastaa Piaget’n formaalien operaatioiden vaihetta, johon lasten kehitys päättyy. Tässä kehitysvaiheessa ihminen määrittelee itsensä pitkälti häneen kohdistuvien määritelmien ja odotusten kautta. Eheä minuus rakentuu riittävästä mukautuneisuudesta ja uskollisuudesta suhteessa niihin ulkoisiin määreisiin ja odotuksiin, joita itseän liitetään. (Kegan & Laskow Lahey, 2009)

¹ Tasojen nimitysten käännökset omaksuttu Jakoselta ja Kamppiselta (2017). Alkuperäiset englanninkieliset nimitykset Keganin kolmelle korkeimmalle tietoisuuden tasolle ovat: socialized, self-authoring, self-transforming.

Tämän kehitysvaiheen jälkeen aikuisen on mahdollista kehittyä vielä eteenpäin, eli institutionaalisen ja interindividuaalisen tietoisuuden tasolle.

Institutionaalisella tietoisuuden tasolla aikuinen osaa irrottautua sosiaalisesta ympäristöstään sekä arvioida ja tehdä valintoja suhteessa häneen kohdistuviin ulkoisiin määritelmiin ja odotuksiin. Näin ollen ulkoiset määreet ja odotukset eivät enää olekaan omaa subjektia määritteleviä tekijöitä, vaan ihmiselle syntyy mahdollisuus tarkastella niitä objektiivisemmin. Tällä tietoisuuden tasolla eheä minäkuva muodostuu riittävän johdonmukaisesta asettumisesta linjaan oman uskomusjärjestelmän, ideologian tai arvojärjestelmän kanssa. Tätä tasoa kuvaa myös kyky määritellä omia tavoitteita suhteessa ympäristöön, ottaa kantaa itselleen tärkeiden asioiden puolesta ja asettaa rajoja itselleen ja muille. (Kegan, 1982; Kegan & Laskow Lahey, 2009)

Kegan ja Laskow Lahey (2009) kuvailevat interindividuaalista tietoisuuden tasoa sellaiseksi, jolla aikuinen osaa irrottautua jopa omasta ideologiastaan tai uskomusjärjestelmästä ja arvioida näiden merkitysjärjestelmien tarkoituksenmukaisuutta ja mahdollisia puutteita suhteessa kulloiseenkin tilanteeseen. Tällaisen arvioinnin lopputuloksena voi nähdä oman merkitysjärjestelmänsä olevan joiltakin osin tai joihinkin tilanteisiin sitä sovellettaessa vaillinainen ja voi hyväksyä ajatuksen siitä, että voisi rakentaa minäkuvansa useiden rinnakkaisten ja joiltain osin ristiriitaistenkin merkitysjärjestelmien varaan. Toisin sanoen oma ideologia ja uskomukset eivät enää määrittele omaa subjektia, vaan niitä on mahdollista tarkastella entistä objektiivisemmin. Eheä minuus rakentuu näin ollen sen hyväksymisestä, ettei oman ajatusjärjestelmän sisäinen johdonmukaisuus välttämättä tarkoita oman ajattelun täydellisyyttä tai kokonaisuutta: minuus itsessään on siis sekä differentioitunut että integroitunut. Tällaisen keskeneräisyyden tunnistaminen, tiedostaminen ja hyväksyminen voi auttaa ihmistä jatkuvasti täydentämään ja kehittämään maailmankuvaansa kyseenalaistamalla todellisuudesta tekemiään oletuksia ja pyrkimällä muiden näkökulmia ymmärtämällä rikastamaan myös omaa käsitystään todellisuudesta asteittain kokonaisemmaksi. (Kegan & Laskow Lahey, 2009 s. 17-20)

Vastaava ajatus minuuden kehittymisestä erilaisten vaiheiden läpi esiintyy myös esimerkiksi Wilberin (1997) tietoisuuden integraaliteoriassa sekä sen organisaatioiden kehittämiseen sovelletussa jatkokehitelmässä, jonka Frederic Laloux on muotoillut viime vuosina suurta huomiota herättäneeseen kirjaansa *Reinventing Organizations* (2014). Aalto-yliopiston Esa Saarisen ja Raimo P. Hämäläisen sekä kollegojensa (Hämäläinen et al., 2006, 2010; E. Saarinen & Hämäläinen, 2004; Törmänen, Hämäläinen, & Saarinen, 2016) määrittelemä systeemiälyn kehys puolestaan kuvailee niitä kykyjä, joita hyödyntäen ihmiset toimivat tehokkaasti monimutkaisissa systeemisissä ympäristöissä. Itse miellän Saarisen ja Hämäläisen teoreettisen kontribuution ennen muuta lähikuvaksi siitä, miten Keganin neljännen tason tietoisuus käytännössä ilmenee. Kokoava ajatus alueen kirjallisuudessa on jotakuinkin yhteneväinen: pitkälle kehittynyt minuuus on kompleksisessa maailmassa toimittaessa keskeinen edellytys niin toimintaympäristön ja itsensä ymmärtämisen kuin vaikuttavien toimintatapojen löytämisenkin kannalta (Brown, 2012; Commons, 2008; Cook- Greuter, 2004; Kallio, 2011; Kegan & Lahey, 2009; Wilber, 1997).

Sydämen sivistys opiskelijatoiminnassa

Sivistys voidaan käsitteenä ymmärtää useista näkökulmista käsin. Kenties perinteisimmin sivistys nähdään koulutuksen myötä kertyneiden tietojen ja taitojen kautta: tällaisessa käsityksessä sivistys siis muodostuu näiden tekijöidensä tuloksena, ja tällaista sivistystä voidaan kenties jopa mitata ja tunnistaa suoraan tutkinnoin tai oppiarvoin. Toisaalta tämä ymmärrys sivistyksestä tuntuu jättävän paljon olennaisia ulottuvuuksia ulkopuolelleen: myös kouluttautumattoman ihmisen ajatellaan voivan olla sivistynyt siinä missä kouluttautuneenkin. (Juuti, 2017; Ojanen, 2008; S. Saarinen, Tomperi, Wallin, & Eskola, 2017)

Toisaalta sivistykseen liittyy ulkoisesti havaittavaan käyttäytymiseen liittyviä merkityksiä: ihmisen voidaan mieltää eri tilanteissa toimivan sivistyneesti tai sivistymättömästi. Sivistys ei siis ole vain passiivista oppineisuutta, vaan siihen liittyy myös selvä toiminnallinen ulottuvuus. Yhdistämällä tämä näkemys aiemmin mainittuun tullaan käsitykseen, jossa sivistys koostuu sekä sisäisistä, tiedollisista ja taidollisista että ulkoisista, käyttäytymiseen liittyvistä seikoista (Ojanen, 2008).

Historiallisesti erityisesti länsimaissa on mielletty länsimainen kulttuuri sivistyneeksi ja samaistettu sen leviäminen sivistyksen leviämisen kanssa (Kokko, 2010; Ojanen, 2008). Vaikkei tällaista näkemystä nykypäivän arvojen pohjalta voitaisikaan kannattaa, liittyy kulttuurinen elementti yhtä kaikki edelleen yhtenä osana sivistyksen käsitteeseen – sivistyksen ideaali on esimerkiksi voimakkaasti sidoksissa erityisesti humanismin kulttuuriseen ja filosofiseen perinteeseen, jossa ihminen ja inhimillinen kehitys nostetaan keskiöön. Samaan perinteeseen nojaa myös yleissivistyksen alakäsite, josta käsin sivistyksen ajatellaan olevan ihmiselle itseisarvoisen tärkeä asia, eikä ainoastaan väline jonkin hyödyn saavuttamiseen (S. Saarinen et al., 2017). (Ojanen, 2008)

Sivistys voi yksilötason lisäksi sitoutua ajatuksena myös tiettyihin ihmisryhmiin tai instituutioihin. Puhuttaessa sivistyneistöstä tarkoitetaan jonkinlaista älyllistä

eliittiä, ja kuntien koulutus- ja kulttuuritoimintoihin saatetaan viitata sivistystoimena (Ojanen, 2008). Näin ollen sivistys voidaan siis nähdä niin yksilön kuin yhteisönkin ominaisuutena (Hirsjärvi, 1998).

Sivistystä käsitteenä ei aivan suomenkielistä ilmaisua vastaavassa merkityksessä löydy saksan- ja ruotsinkielisistä perinteistä, joista käsitteen alkumuoto on peräisin (Kokko, 2010; Ojanen, 2008). Sivistys syntyi käsitteenä suomen kieleen 1800-luvun alkupuolella, jolloin sen merkitystä tarkenneltiin suomalaisen kansallisuusaatteen muotoilun yhteydessä esimerkiksi J. J. Tengströmin, Elias Lönnrotin ja J. V. Snellmanin toimesta (Kokko, 2010). Oman aikansa merkittävä fennomaani Lönnrot koki tärkeäksi antaa suomenkielisen käsitteen hakea muotoaan pakottamatta sille tarkalleen samoja merkityksiä esimerkiksi ruotsin- tai saksankielisten sukulaiskäsitteiden kanssa, mikä selittää osaltaan sivistyksen käsitteellisen merkityssisällön ainutlaatuisuutta tänäkin päivänä (Kokko, 2010).

Suomalaisen sivistyskäsitteen määrittymiseen vaikutti merkittävällä tavalla 1800-luvun puolivälissä J. V. Snellman (Kokko, 2010). Snellmanin sivistysajatteluun liittyi yksilöllisten lisäksi voimakkaita yhteiskunnallisia pyrkimyksiä: jotta Suomi voisi vahvistua jokseenkin yhtenäisenä kansakuntana, ajatteli Snellman kansan sivistämisen olevan keskeisessä asemassa (Kokko, 2010; Ojanen, 2008). Snellmanilainen sivistysajattelu ei kuitenkaan typistynyt ulkoisten tietojen ja taitojen opettelemiseksi, vaan siihen liittyivät olennaisesti juuri asennoituminen maailmaan ja itsetietoisuus. Snellman ajatteli myös sivistyksen olevan kehityskulkuna sekä yksilön että yhteisön tasoa läpäisevä: sivistykseen liittyi kansakunnan henkinen muotoutuminen, joka tapahtui kuitenkin myös yksilön tasolla (Kokko, 2010). Tällainen sivistys ja toisaalta yhteiskunnalliset pyrkimykset yhdistyivät Snellmanin ajattelussa kokonaisuudeksi aktiivisen yhteiskunnallisen ja kulttuurisen toiminnan kautta. Snellmanin käsitystä sivistyksestä voitaisiinkin Ojanen (2008) mukaan nykypäivänä kutsua aktiiviseksi kansalaisuudeksi. (Ojanen, 2008)

Sivistystä voi siis käsitteenä lähestyä monista suunnista, eikä sen kannatakaan ajatella supistuvan niistä ennen muita johonkin tiettyyn. Tämän työn kannalta keskeinen sivistys-käsitteen merkitys on yksilön asennetason ulottuvuus, jota kutsun sydämen sivistykseksi. Siinä missä koulutuksessa korostetaan pääasiassa tietojen ja taitojen omaksumista, tarkoitetaan sydämen sivistyksellä ennen kaikkea asennetta ja tapaa suhtautua maailmaan ja elämään (Jantunen & Ojanen, 2011; S. Saarinen et al., 2017). Sydämen sivistyksessä painottuu sivistyksen merkitys ihmisenä kasvamisena sekä toisaalta humaani, arvostava ja hyväksyvä asenne itseään ja muita kohtaan (Jantunen & Ojanen, 2011; Ojanen, 2008; S. Saarinen et al., 2017). Koska sydämen sivistys on keskeinen tekijä ihmisten välisen yhteistyön rakentumisessa, on se merkittävä yhteisöllisyyden kasvualusta (Juuti, 2017). Samalla sydämen sivistykseen liittyy nöyrä tietoisuus omasta epätäydellisyydestä sekä toisten tietojen, taitojen ja tunteiden arvosta (Ojanen, 2008).

Aktiivisen kansalaisuuden ilmentymät opiskelijatoiminnassa

Mikäli sivistystä tarkastelee snellmanilaisen perinteen näkökulmasta, on käsitteellä yhtymäkohtia aktiivisen kansalaisuuden kanssa, jonka kehittymistä opiskelijatoiminnan kontekstissa on tutkinut väitöskirjassaan Liisa Ansala (2017). Ansala tutki ylioppilaskunta-aktiivien kertomuksia ja kokemuksia aktiivisesta kansalaisuudesta, jossa näkökulmassa korostuvat kansalaisuuteen oppiminen ja kansalaisuus konstruktivistisena prosessina (kts. Ansala, 2017; Delanty, 2003). Väitöskirjan muodostavissa osatutkimuksissa tutkittiin neljää opiskelijatoiminnan ulottuvuutta: järjestötoimintaan päätyksen reittejä, toiminnassa oppimista, toiminnassa kohdattuja haasteita ja niistä selviytymistä sekä järjestötoimijoiden näkemyksiä itsestään työelämässä. Kuvailen seuraavassa Ansalan noihin ulottuvuuksiin liittyviä tuloksia tarkemmin.

Vedän alla yhteen keskeisimpiä tuloksia Liisa Ansalan väitöskirjasta (Ansala, 2017), jota voidaan pitää perusteellisimpana suomalaisena tutkimuksena

opiskelijajärjestöissä tapahtuvasta kehittymisestä. Väitöksen osatutkimuksista muodostuu kuva siitä, miten aktiivinen kansalaisuus ilmenee suomalaisten yliopistojen opiskelija-aktiivien kertomuksissa opiskelijajärjestötoiminnasta.

Ansala, Uusiautti ja Määttä (2016) tarkastelivat tutkimuksessaan opiskelijatoimintaan päätyminen reittejä: miksi koehenkilöt olivat halunneet lähteä aktiivitoimintaan mukaan, mikä heitä oli motivoinut ja mikä muiden ihmisten rooli tässä päätöksenteossa oli ollut. Johtopäätöksinä aineistosta nousi esiin sekä toimijaan itseensä, häneen ympäristöönsä ja kokemukseensa liittyviä tekijöitä. Osaltaan vaikutti opiskelijoiden halu rakentaa sosiaalisia suhteita ympärillään oleviin ihmisiin, ja järjestötoiminta koettiin luontevana tapana toteuttaa tätä pyrkimystä. Toisaalta muiden, erityisesti vanhempien ja kokeneempien, opiskelijoiden tunteminen ja kannustus oli monesti ollut ratkaiseva tekijä tehtäessä päätöstä mukaan lähtemisestä. Opiskelijatoiminnan sosiaalisen ulottuvuuden merkityksellisyyteen viittaa myös Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiössä tehty katsaus opiskelijatoimintaan (Saari, 2013). Saaren katsauksessa havaitaan, että opiskelija-aktiivit kärsivät muita opiskelijoita vähemmän yksinäisyydestä, he kokivat integroituneensa sosiaalisesti yliopistoyhteisöön muita paremmin, he olivat tyytyväisempiä opintojensa etenemiseen ja heillä oli paremmat koetut vuorovaikutustaidot sekä korkeampi sosiaalisen hyvinvoinnin taso.

Opiskelija-aktiivien kertomusten perusteella halu vaikuttaa yhteisiin asioihin oli ollut toinen keskeinen syy osallistua toimintaa. Halu vaikuttaa nousi esille erityisesti sellaisten aktiivien kertomuksista, jotka olivat jo aiemmin toimineet aktiivisesti järjestössä, kuten lukion oppilaskunnassa. Neljäs motivaatioon vaikuttava tekijä oli halukkuus kokeilla uusia asioita ja tasapainottaa opinnoissa kehittyvää osaamista toisenlaisella kokemuksella. Lisäksi kertomuksissa korostettiin sattuman ja eteen tulevien mahdollisuuksien tunnistamisen merkitystä aktiivipolun rakentumisessa: monet toimijat eivät olleet suunnitelleet toimintaan mukana lähtemistä, mutta olivat kysyttäessä olleet valmiita kokeilemaan. Useat aktiivit olivat kokeneet, että opiskelijatoiminta oli ajan myötä

muodostunut elämäntavaksi: toiminnan piirissä oli muodostunut tiiviitä ystävyys-suhteita, ja toiminnasta pois jääminen saattoi tuntua vaikealta ajatukselta. (Ansala, 2017; Ansala et al., 2016)

Ansalan väitöksen toisessa osatutkimuksessa (Ansala, Uusiautti, & Määttä, 2015) tarkasteltiin järjestötoiminnassa tapahtuvaa oppimista. Tulkintaa jäsentäväksi viitekehikseksi oli valittu demokratiataitojen luokittelu (Ansala, 2017; Ansala et al., 2015; Cohen, 2006), jossa tarkasteltavia osaamisalueita ovat kyky kuunnella itseään ja toisia, kyky olla kriittinen ja refleктоiva, ongelmanratkaisu- ja päätöksentekokyky, kommunikointikyvyt sekä yhteistyötaidot. Aineistosta nousi esiin ensinnäkin monipuolisten kommunikaatiotaitojen kehittyminen: kyky keskustella, väitellä ja argumentoida sekä kyky mukauttaa omaa esiintymistapaa tilanteen mukaan olivat suuntia, jossa koettiin selvää kehitystä tapahtuneen. Lisäksi järjestötoiminnassa oli opittu yhteistyötaitoja, eli kykyä neuvotella, tehdä kompromisseja ja luopua tarvittaessa joistakin omista tavoitteista yhteisen asian edistämiseksi. Kolmantena oppimisen osa-alueena korostui päätöksenteko ja ongelmanratkaisu, johon koettiin liittyvän kykyä tarkastella harkinnan kohteena kulloinkin olevaa asiankokonaisuutta monipuolisesti ja kriittisesti eri näkökulmista, kykyä muuttaa tarvittaessa omaa mielipidettä ja kykyä koordinoida ja johtaa muiden toimintaa erimielisyyksienkin vallitessa. Viimeisenä oppimisalueena opiskelijatoimijat olivat oppineet ymmärtämään yhteiskunnan, järjestöjen ja politiikan rakenteita, osallisuutta ja vallankäyttöä. Näiden taitojen koettiin auttavan osallistumaan ja vaikuttamaan tärkeäksi kokemiinsa asioihin tehokkaasti ja haluamallaan tavalla. (Ansala, 2017; Ansala et al., 2015)

Ansalan kolmannessa osatutkimuksessa (Ansala & Uusiautti, 2016) selvitettiin järjestötoiminnassa koettuja haasteita ja niistä selviytymistä. Ansala jakaa aineistostaan nousseet haasteet neljään luokkaan: sosiaaliset, kognitiiviset, toiminnalliset ja emotionaaliset haasteet. Vastaavasti hän kuvaa neljää

voimavarojen luokkaa, joita haastatellut opiskelijatoimijat olivat hyödyntäneet haasteisiin vastatessaan. (Ansala, 2017; Ansala & Uusiautti, 2016)

Yleisimmin järjestötoimijat kuvasivat Ansalan tutkimuksessa kohdanneensa henkilökohtaisen hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja itsesääntelyyn liittyviä ongelmakohtia: oman työkuorman ja ajankäytön hallinta oli monille osoittautunut vaikeaksi, ja koettu henkinen stressi oli monin paikoin ollut kovaakin. Kritiikin vastaanottaminen oli välillä koettu kivuliaaksi, ja jotkut olivat kokeneet torjutuksi tulemisen tunteita esimerkiksi vaaleissa hävittyään. Näiden haasteiden kanssa selviytymiseen liittyvät taidot puolestaan vaihtelivat toimijoilla merkittävästikin. Jotkut opiskelijat olivat löytäneet toimivia tapoja ylläpitää hyvinvointiaan ja tasapainoa elämässään, mutta yleistä oli myös näiden tarpeiden tunnistaminen ilman, että tehokkaita toimintatapoja oli vielä kehittynyt. Toinen koettujen haasteiden joukko liittyi erilaisten ihmisten kanssa toimimiseen ja konfliktien ratkaisemiseen: välillä ristiriitoja aiheuttivat perustavanlaatuiset erot ihmisten arvomaailmoissa, välillä puolestaan yksinkertaisemmat erimielisyydet asiakysymyksissä. Opiskelijat kokivat keskeisinä voimavaroina tällaisista tilanteista selviytymisessä oman itsensä hallinnan ja hillinnän sekä muiden näkökulmien empaattisen ymmärtämisen. He myös kuvasivat juuri kuuntelutaitojen ja muiden empaattisen huomioimisen taitojen kehittyneen toiminnan myötä huomattavasti (Ansala, 2017).

Toiminnallisilla haasteilla Ansala viittaa esimerkiksi siihen, kuinka ylioppilaskuntien hallitusten puheenjohtajat joutuvat omaksumaan ylioppilaskunnan pääsihteerin esihenkilön roolin samalla, kun he toimivat ikään kuin esihenkilönä myös suhteessa hallitukseensa: käyvät kehityskeskusteluja, ohjaavat kehitystä ja nostavat esille vaikeitakin aiheita. Tällaisista haasteista selviytymisessä tärkeänä koettiin vertaistuen saaminen ja toisaalta itselleen luontaisen toimintatavan löytäminen ja hyödyntäminen, eli omilla vahvuusalueillaan toimiminen. Viimeinen haasteiden luokka, emotionaaliset haasteet, viittaa tilanteisiin, jotka olivat aiheuttaneet järjestötoimijoille negatiivisia tunteita, kuten pelkoa tai vihaa: toimija saattoi kokea joutuneensa

hyökkäyksen kohteeksi tai olevansa keskenään riitaisten ryhmittymien välissä puristuksissa. Tällaisista haasteista selviytymisessä koettiin olennaiseksi tunnistaa, että vaikeimmatkin tilanteet yleensä lopulta kääntyvät positiivisiksi oppimiskokemuksiksi ajan myötä. (Ansala, 2017; Ansala & Uusiautti, 2016)

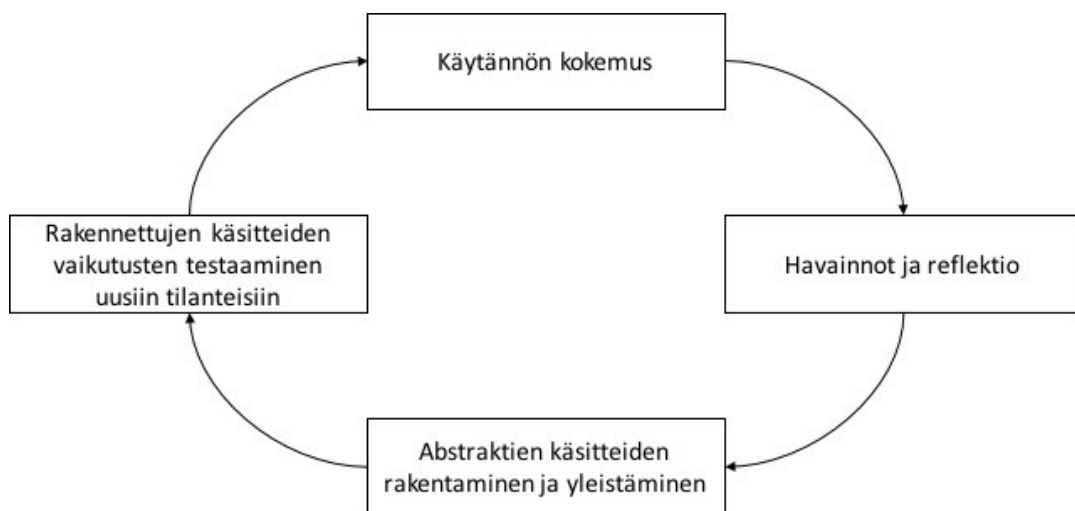
Neljännessä osatutkimuksessa (Ansala & Uusiautti, 2017) tutkittiin opiskelija-aktiivien näkemyksiä ja odotuksia itsestään työelämässä sosiokognitiiviseen urateoriaan (Socio-Cognitive Career Theory, SCCT) nojaten (Ansala & Uusiautti, 2017). Haastatellut opiskelija-aktiivit korostivat suhteessa uraodotuksiinsa erityisesti järjestötoiminnassa tapahtunutta kokemuksesta oppimista. Johtamiseen liittyen kuvattiin opitun esimerkiksi kokoustaitoja, toimiston pyörittämistä, taloushallintoa, neuvottelutaitoja, asioiden organisointia, projektinhallintaa ja kokonaisuuksien hallintaa. Toisaalta haastatellut kokivat kehittyneensä sosiaalisten taitojen suunnassa: ihmissuhdetaitojen, tiimityötaitojen, esihenkilötaitojen ja esiintymistaitojen koettiin parantuneen toiminnan myötä. Lisäksi oman itsen ja ajankäytön hallinnassa koettiin tapahtuneen kehitystä. Neljännessä osatutkimuksessa aineistosta nousi myös kokemus itseluottamuksen kasvusta toiminnan myötä. Lisäksi järjestökokemuksella koettiin olevan positiivinen vaikutus työnhaussa pärjäämiseen, ja haastatellut kokivat olevansa työmarkkinoilla paremmassa asemassa kuin vailla järjestökokemusta olevat opiskelukaverinsa. Sosiaalisten kontaktiverkostojen koettiin myös vahvistuneen huomattavasti järjestötoiminnan myötä, millä uskottiin olevan työllistymisen kannalta positiivinen vaikutus. Järjestötoiminnalla ei ajateltu haastatteluissa olevan negatiivisia vaikutuksia työllisyysnäkymiin, vaikkakin pitkittyvät valmistumisajat mainittiin yhtenä mahdollisena negatiivisena vaikutuksena. (Ansala, 2017; Ansala & Uusiautti, 2017)

Kokemuksellinen oppiminen

Prosessia, jonka myötä inhimillinen kehittyminen tapahtuu, kutsutaan oppimiseksi. Oppimista on viimeisen sadan vuoden aikana lähestytty monenlaisista teoreettisista näkökulmista, ja alan tieteellinen ymmärrys kehittyy

edelleen jatkuvasti. Kuvaan seuraavassa kokemuksellisen oppimisen teoriaa, joka selittää erityisen onnistuneesti oppimista arkipäiväisessä ympäristössä, jossa muodollista ohjausta tai opetusta ei ole saatavilla.

Ihminen oppii arjessaan jatkuvasti uusia asioita, vaikkei välttämättä itse edes sitä tiedostaisi. Tällaista elämän kokemusten yhteydessä tapahtuvaa oppimista on viimeisten kolmenkymmenen vuoden aikana vakiinnuttu kutsumaan kokemukselliseksi oppimiseksi (Jarvis, 2010; David A. Kolb, 1984). David Kolb on 1980-luvulta alkaen rakentanut kokemuksellisen oppimisen teoriaa, jonka pohjalle monet muuta alan tutkijat ovat rakentaneet työnsä (Jarvis, 2010). Kolbin (1984) oppimiskehä (Kuva 1) on kenties parhaiten tunnettu kokemuksellisen oppimisen teoreettinen rakennelma, ja vaikka sen onkin nähty tarpeettomasti yksinkertaistavan ihmisen oppimisen monimutkaista prosessia, on se yhtä kaikki toiminut lähtökohtana myös myöhemmille kokemuksellista oppimista määritteleville teorioille (Jarvis, 2010).

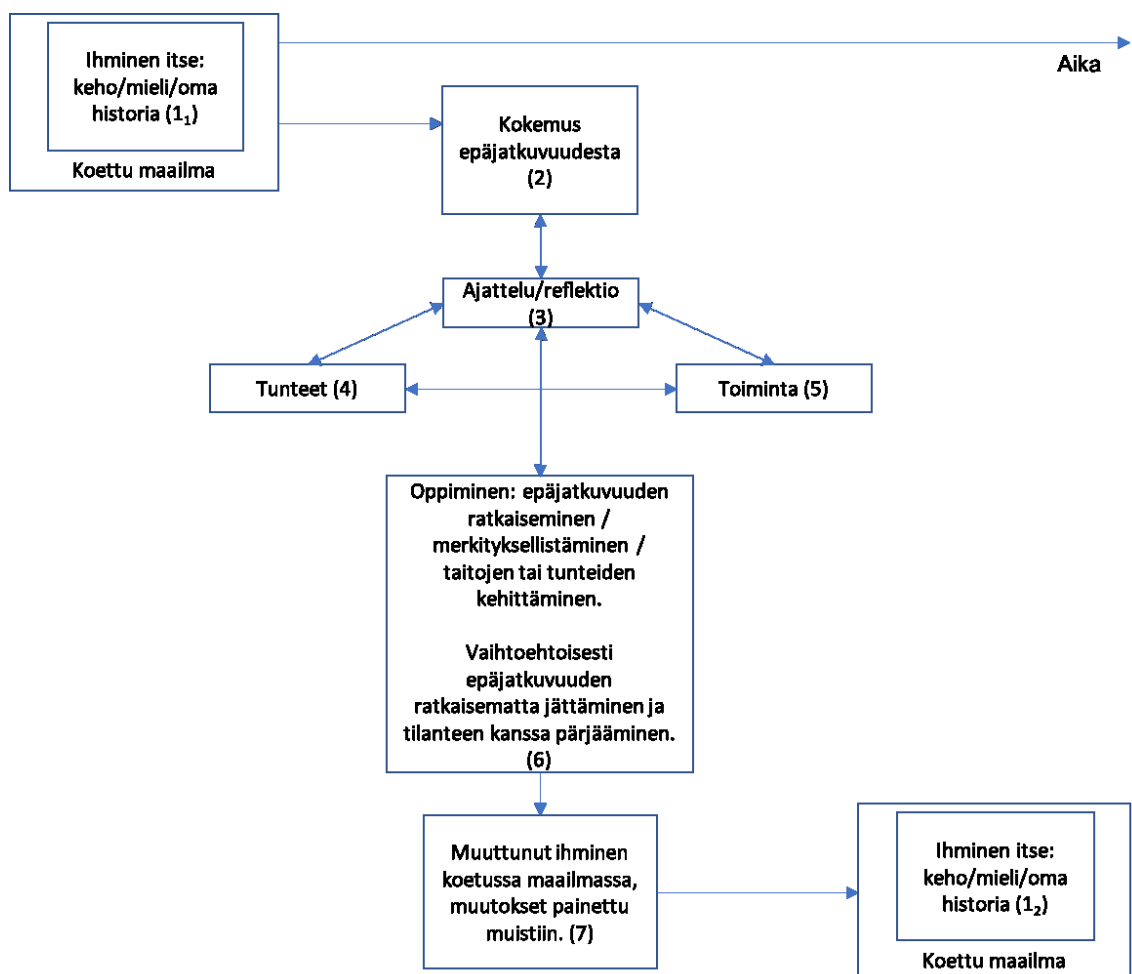


Kuva 1 Kolbin (1984) oppimiskehä

Kolbin kehässä perusajatuksena on, että ihmiselle syntyy suhteessaan maailmaan käytännön kokemuksia, joista voi tehdä erilaisia havaintoja. Näitä havaintoja refleктоimalla ihminen käsitteellistää ja selittää havaintojaan sekä määrittelee, missä määrin kokemusten perusteella rakennettuja ymmärryksen johtopäätöksiä voidaan yleistää. Näitä rakennettuja käsitteitä sitten sovelletaan

käytännön toimintaan ja testataan uusiin tilanteisiin, mikä puolestaan muuttaa osaltaan ihmisen ympärillä olevaa todellisuutta. Tästä muuttuneesta todellisuudesta syntyy uusia kokemuksia, joita voi havainnoida, jolloin oppimisprosessi aloittaa seuraavan kierroksensa. (Jarvis, 2010; David A. Kolb, 1984)

Kolbin kuvaama oppimisprosessi on yksinkertaisuudessaan helposti ymmärrettävissä ja hyödynnettävissä, mutta se ei kuitenkaan Jarvisin (2010) mukaan onnistu ihmisen oppimisen kaaottisen ja monimutkaisen prosessin todellisen luonteen kuvaamisessa kovinkaan hyvin. Jarvis on kehittänyt prosessin etenemisestä oman mallinsa (Kuva 2), jonka katsoo kuvaavan sen luonnetta hienojakoisemmin.



Kuva 2 Kokemuksellinen oppimisprosessi (Jarvis 2010)

Jarvisin käsityksessä kokemuksellisesta oppimisesta alkutilanteessa ihminen on kehoineen, mielineen ja omine taustoineen koetussa maailmassaan, pisteessä 1₁. Tässä perustilanteessa ihminen ei kyseenalaista ympärillään olevia lainalaisuuksia ja oletuksia, eikä näin ollen myöskään opi maailmasta uutta. Ihminen voi siis periaatteessa kulkea läpi ajan muuttumatta ja toisaalta muuttamatta ympäristöään, mitä kuvastaa vaakasuora aika-akselin suunta.

Epäjatkuvuuden (disjuncture) kokemus (piste 2) maailmassa syntyy silloin, kun erotus toteutuvan maailman ja ennakoidun maailman välillä muodostuu riittävän suureksi, eli toisin sanoen silloin, kun ihmisen aiemmin oppimat mallit eivät riitä selittämään jotakin havainnoitua tapahtumaa, eikä tätä epäonnistumista voida myöskään ohittaa mukauttamalla vähäisesti käyttäytymistä. Tällainen kokemus voi syntyä esimerkiksi hakeuduttaessa Vygotskyn (1978) kuvaamalle lähikehityksen vyöhykkeelle, jota itse asiassa suorastaan määrittelee hakeutujan siellä havaitsema epäjatkuvuus. Epäjatkuvuutta prosessoidaan kognitiivisesti (piste 3), emotionaalisesti (piste 4) ja/tai sensorisesti (piste 5). Suhteessa havaittuun maailmankuvan epäjatkuvuuskohtaan siis tehdään tietoista ajattelutyötä, koetaan tunnereaktio, reagoidaan toiminnalla tai yhdistellään useampaa näistä mahdollisista vasteista. Tämä prosessi synnyttää oppimista (piste 6): epäjatkuvuus opitaan selittämään, sille annetaan merkitys, vanhoja merkitysrakenteita muutetaan, kehitetään uusia taitoja tai tunteita tai vastaavasti epäonnistutaan tilanteen ratkaisemisessa ja opitaan elämään epäjatkuvuuden kanssa. Oppimisen jälkeen ihminen on muuttunut joiltain osin, ja tämä muutos on painettu muistiin suhteellisen pysyvästi (piste 7). Uuden kokemuksensa kanssa ihminen jatkaa muuttuneena vuorovaikuttamista kokemusmaailmansa kanssa (piste 1₂), ja uusi oppimiskierros voi alkaa. (Jarvis, 2010)

Tällaisen kokemuksellisen oppimisen prosessin soveltuvuudelle ei ole määriteltävissä selkeitä reunaehtoja, vaan malli soveltuu hyvin monenlaisiin oppimisen alueisiin. Olennaista on, että ihminen kohtaa jonkinlaisen epäjatkuvuuden, jota hänen sen hetkinen maailmankuvansa ei riitä selittämään,

ja että tuo epäjatkuvuus prosessoidaan tavalla tai toisella osaksi uudistunutta maailmankuvaa.

Yrittäjämäisyys

Diplomityöni kolmas tutkimuskysymys käsittelee opiskelijajärjestötoiminnan ja yrittäjämäisyyden mahdollista yhteyttä. Vastauksen muotoilemiseksi kysymykseen on siis tarpeen ymmärtää, millainen ilmiö yrittäjämäisyys on. Tässä kappaleessa kuvaan ymmärrystäni yrittäjämäisyydestä ajattelu- ja toimintatapana.

Yrittäjyyttä voi tutkimusaiheena lähestyä monenlaisista näkökulmista. Merkittävä osa alueen tutkimuksesta keskittyy organisaatioiden rakenteiden, prosessien ja resurssien tutkimiseen sen selvittämiseksi, millaisissa olosuhteissa yrittäjyyttä syntyy. Toisaalta aihetta voidaan lähestyä yksilönäkökulmasta: millaisia psykologiset piirteet yrittäjillä yrittäjissä toistuvat? Voidaanko yrittäjissä tai yrittäjämäisissä rooleissa toimivissa ihmisissä tunnistaa sellaisia ominaisuuksia, jotka erityisesti auttavat heitä menestymään tehtävissään? Tässä tutkimuksessa olen kiinnostunut ennen kaikkea yksilötason kehittymisestä, joten avaan seuraavassa hiukan tarkemmin näitä yrittäjämäisyyteen tutkimuksessa liitettäviä yksilötason ulottuvuuksia. (Haynie, Shepherd, Mosakowski, & Earley, 2010)

Yritykset ja yrittäjyys tuottavat yhteiskuntiin ympäri maailman valtavasti vaurautta hyvinvointia, ja näin ollen niitä on ilmiöinä tutkittu paljon. Yrittäjät toimivat lähtökohtaisesti erittäin epävarmoissa olosuhteissa: yritys saattaa toimia pitkiäkin aikoja konkurssin partaalla, eikä varmuutta tilanteen paranemisesta välttämättä saavuteta ikinä. Sarasvathy (2001) huomauttaa, että yhä suurempi osa vakiintuneemmistakin yrityksistä toimii alkuvaiheen yrittäjyyttä muistuttavissa olosuhteissa: toimialoilla tapahtuu teknologisten murrosten ajamina valtavia muutoksia entistä tiheämmässä syklissä, mikä haastaa yritykset kyseenalaistamaan ja uudistamaan toimintaansa jatkuvasti.

Sarasvathy (2001) kutsuu yrittäjien epävarmoissa olosuhteissa käyttämää päätöksentekotapaa efektuaatioksi. Siinä missä kausaatiossa tietyn toimenpiteen aiheuttama lopputulos tunnetaan etukäteen, efektuaatiossa tunnetaan ainoastaan käytettävissä olevat keinot ja resurssit. Päätöstä ei näin ollen tehdä vaihtoehtoisia lopputulemia arvottaen, vaan arvioiden eri keinojen käytöstä mahdollisesti seuraavia vaikutuksia, hyväksyttävissä olevaa riskitasoa sekä epävarmuustekijöistä mahdollisesti aiheutuvia hyödynnettävissä olevia tilaisuuksia. Tällaisessa päätösasetelmassa päätöksentekijän itsensä ominaisuuksilla on valtavasti vaikutusta tilanteeseen: ihmiset tunnistavat samoissa tilanteissa hyvin erilaisia hyödynnettäviä epävarmuustekijöitä. (Sarasvathy, 2001)

Tutkimuksessa oletettiin pitkään yrittäjien persoonallisuuksista voivan löytyä vihjeitä siitä, millaiset ihmiset onnistuvat yrittäjinä ja millaiset taas eivät (Bygrave, 1989; Shaver & Scott, 1991). 1990-luvulla ei kuitenkaan ollut löydetty vahvaa näyttöä persoonallisuuden vaikutuksesta yritysten menestykseen, joten katseita onnistuneen yrittäjyyden edellytysten tunnistamiseksi käännettiin muualle (Baron, 1998). Muutos tutkimussuunnassa on tapahtunut suureksi osaksi kohti yrittäjyyden kognitiivisen ulottuvuuden tarkastelua, eli on alettu tutkia, miten yrittäjät erilaisissa tilanteissa ajattelevat. Esimerkiksi Palich ja Bagby (1995) huomasivat, että vaikka yrittäjät eivät eroa muista ihmisistä riskinottohalukkuuden suhteen, heillä on kuitenkin taipumuksena arvioida liiketoimintatilanteissa olevan enemmän mahdollisuuksia ja vähemmän uhkia kuin muiden ihmisten arvioiden mukaan. Kahneman ja Lovallo (1993) taas argumentoivat, että keskeinen syy, miksi johtajat ja yrittäjät tekevät perusteettoman positiivisia arvioita liiketoiminnallisista tilanteista, on taipumus keskittyä käsillä olevaan tilanteeseen ja jättää huomiotta aiemmat kokemukset vastaavista tilanteista, mukaan lukien epäonnistumiset vastaavissa aiemmissa tilanteissa. Henkilökohtainen sitoutuminen käsillä olevaan tilanteeseen voi siis vaikuttaa tehtävään arvioon paljonkin.

Haynie et al. (2010) kuvailevat yrittäjää motivoituneena taktikkona, joka hyödyntää joustavasti erilaisia kognitiivisia strategioita tavoitteidensa ja tarpeidensa mukaan sovittaen. Heidän mukaansa yrittäjyyden ja yrittäjämäiseen toimintaan aina liittyvä epävarmuus ja dynaamisuus edellyttävät yrittäjältä jatkuvaa tilanteiden uudelleen arviointia ja oman toiminnan sopeuttamista. Sarasvathyn (2001) kuvaamissa epävarmoissa ja alati muuttuvissa toimintaympäristöissä toimijoiden pitää olla ketteriä ja nopeita sopeutumaan uusiin tilanteisiin (Horney, Pasmore, & O'Shea, 2010), mikä edellyttää yrittäjiltä itseltään kohonnutta kykyä ajatella kriittisesti omaa ajatteluaan; toisin sanoen yrittäjän on oltava metakognitiivisesti kyvykäs (Haynie et al., 2010; Horney et al., 2010).

Haynie et al. (2010), että keskeisin yrittäjämäisyyttä määrittelevä tekijä on kyky soveltaa metakognitiivista kyvykkyyttä yrittäjyyden asiayhteydessä. Tällainen kyvykkyys mahdollistaa yksilön omien kognitiivisten prosessien toiminnan arvioinnin ja kehittämisen. Näin ollen syntyy mahdollisuus reagoida oman toiminnan seurauksena ympäristöstä muodossa tai toisessa tulevaan palautteeseen ja tehdä tarpeellisia muutoksia omiin kognitiivisiin malleihin, mikä voi olla eduksi esimerkiksi Sarasvathyn (2001) painottamia hyödynnettäviä epävarmuustekijöitä tunnistettaessa. Itse asiassa Haynien et al. mukaan yrittäjyyden toimintaympäristöön liittyvä jatkuva epävarmuus ja muutos luo tarpeen arvioida jatkuvasti uudelleen strategisia valintoja, organisaatiokulttuuria ja –rakennetta, resurssien käyttöä ja muita yrityksen toiminnan osa-alueita. Tällainen mukautumisen mahdollistava metakognitiivinen kyvykkyys auttaa yrittäjää ylläpitämään toimintakykynsä voimakkaastikin muuttuvissa ja monesti täysin uusissa olosuhteissa. (Haynie et al., 2010)

Yritysten toimintaympäristön jatkuvan murroksen voi ymmärtää myös Csikszentmihalyin (1993) evoluutiokäsitteistössä, jota kuvaan ylempänä. Yritykset differentioituvat jatkuvasti uudenlaisten tehtävien hoitamiseen ja uusien teknologioiden käyttöön, joten lisääntyvän kompleksisuuden hallitsemiseksi yrittäjiltä itseltään edellytetään kohonnutta kykyä integroida

muuttuvan toimintakentän erikoistuvia palasia jäsentyneen kokonaiskuvan hahmottamiseksi. Yrittämisyyteen liittyvän metakognitiivisen kyvykkyyden voi ymmärtää kokemuksellisen oppimisen prosessiin liittyvänä epäjatkuvuuksien reflektointina, ja yrittäjämäisen toimintatavan itsessään voi näin ollen yksilönäkökulmasta tarkasteltuna käsittää tietoisuuden kompleksisuuden lisäämiseen tähtäävänä prosessina.

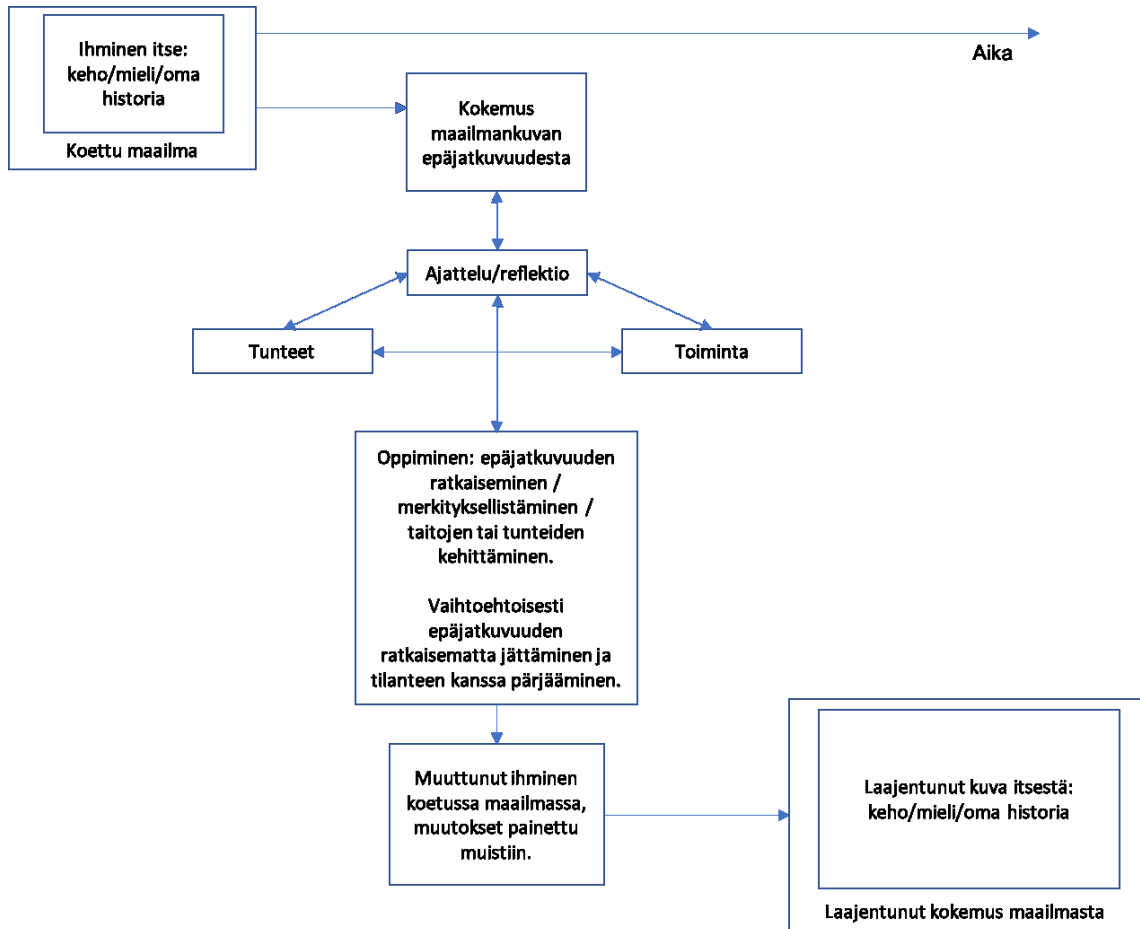
Yhteenvetona kirjallisuuskatsauksesta

Edellä olen kuvaillut todellisuuden kompleksista luonnetta sekä minuuden kehittymistä, jolla on yhteys vaikuttavaan toimintaan kompleksisessa toimintaympäristössä. Olen edelleen avannut sivistyksen käsitteellistä sisältöä painottaen sydämen sivistykseksi kutsuttua ymmärrystä sivistyksestä, jonka yhteyttä aktiivisen kansalaisuuden käsitteeseen olen hahmotellut. Lisäksi olen kuvaillut aiemmassa tutkimuksessa suomalaisesta opiskelijatoiminnasta tehtyjä havaintoja, kuvannut kokemuksellista oppimista henkisen kehittymisen prosessina sekä tehnyt yleiskatsauksen yrittäjämäisyyden eri ulottuvuuksiin.

Opiskelijatoiminnasta aiemmin kirjoitettu tarjoaa mahdollisuuden arvioida omaa aineistoani suhteessa aiemmissa tutkimuksissa tehtyihin havaintoihin. Katsaus aiemmin tehtyyn tutkimukseen valottaa lisäksi tämän tutkimuksen kontekstia sellaisellekin lukijalle, jolla itsellään ei ole omakohtaista kokemusta opiskelijajärjestöissä toimimisesta. Tutkimuskysymysteni kannalta opiskelijajärjestötoiminta muodostaa kontekstin, jossa henkistä kehittymistä mahdollisesti tapahtuu.

Kokemuksellisen oppimisen prosessin (Jarvis, 2010; D.A. Kolb, 2004) kuvaus valottaa tapaa, jonka myötä ihminen voi arkikokemuksestaan oppia erilaisia asioita. Tutkimukseni kannalta on kiinnostavaa, missä määrin juuri tällaista oppimista on opiskelijatoiminnan kokemusten myötä tapahtunut. Esimerkiksi minuuden kehittyminen voi tapahtua tällaista prosessia noudatellen kuvattavalla tavalla (Kuva 3). Alkupisteessä on ihmisen suhteellisen stabiili käsitys itsestään sekä hänen kokemuksensa maailmasta. Kun hän huomaa kokemuksessaan jonkin sellaisen epäjatkuvuuden, jonka selittämiseen hänen silloinen maailmankuvansa ei tarjoa eväitä, voi alkaa kognitiivisesta reflektoinnista, tunteiden käsittelystä ja/tai sensorisesta prosessoinnista koostuva prosessi, joka johtaa lopulta epäjatkuvuuden ratkaisemiseen ja yhteensovittamiseen maailmankuvan kanssa tavalla tai toisella. Prosessin päätteeksi ratkaisu painetaan muistiin ja sisällytetään ihmisen uuteen maailmankuvaan. Lopputilanteessa tämä oppimisprosessi on voinut laajentaa sekä ihmisen

käsitystä omasta itsestään että hänen kokemustaan maailmasta – sanalla sanoen henkilön minuus on kehittynyt.



Kuva 3 Tietoisuuden (Kegan, 1982) kasvaminen Jarvisin (Jarvis, 2010) kokemuksellisen oppimisen prosessia mukaillen

Minuuden kehittyminen, yhtä lailla kuin mikä hyvänsä oppiminen, tapahtuu tällaisen prosessin kautta vähitellen, eli soveltuvan kokemuksellisen oppimisen kumuloituessa ja prosessin toistuessa.

Viimeisenä alaosiona tein yllä katsauksen yrittäjämäisyyteen. Yrittäjämäisyys koostuu tutkimuksen mukaan ainakin kognitiivisista ja metakognitiivisista elementeistä (Baron, 1998; Haynie et al., 2010; Palich & Ray Bagby, 1995). Kognitiiviset elementit liittyvät yrittäjämäisesti toimivien ihmisten tapaan ajatella erilaisissa riskiä ja epävarmuutta sisältävissä tilanteissa. Metakognitiivisella ulottuvuudella puolestaan tarkoitetaan kykyä tarkastella omaa ajatteluaan ja puuttua siinä esiintyviin vinoumiin, sokeisiin pisteisiin ja muihin puutteisiin.

Tällainen prosessointi on käsitteellisesti hyvin lähellä kokemukselliseen oppimiseen keskeisesti liittyvää reflektiota, ja kun metakognitiivisen työstön tavoite yrittäjyyden kontekstissa vielä on kaaoksen ja kompleksisuuden jäsentäminen ja hyödyllisten signaalien tunnistaminen, palataan käsitteellisesti itse asiassa kompleksisen minuuden eli tietoisuuden kehittämiseen asti. Tämä on mielestäni sikäli intuitiivista, että kompleksinen tietoisuus mahdollistaa kokonaisvaltaisen toiminnan suurenkin epävarmuuden vallitessa, jollainen vaatimus usein kohdistuu juuri yrittäjiin. Tulkiten tätä käsitteellistä yhteyttä siten, että jos yrittäjämäisyydessä on itse asiassa osittain kyse todellisuuden kypsästä tunnistamisesta, niin ihmisen kompleksisen tietoisuuden kehittäminen näin ollen kehittää tältä osin myös ihmisen yrittäjämäisyyttä.

Yllä esittelemäni teoreettiset linssit virittävät teoreettisen kentän, jossa opiskelijatoiminnassa tapahtuvaa henkisen kehittymisen prosessia ja sisältöä on mahdollista arvioida. Sydämen sivistyksen suunnassa tapahtuva kokemuksellinen oppiminen palvelee minuuden kehittymistä korkeampien tasojen suuntaan, mikä puolestaan edistää vaikuttavaa toimintaa kompleksisessa maailmassa, jonka pysyvä ominaisuus on muutos. Yrittäjämäisyydellä on minuuden kehittymisen käsitteeseen tiettyjä liittymäpintoja, joita arvioidaan tulososiossa tarkemmin.

Tutkimusasetelma

Kuvailen tässä kappaleessa tutkimuksen perustana olevaa tietoteoreettista perustaa, tutkimukseni sijoittumista laadullisen tutkimuksen perinteessä sekä tutkimusprosessin kulkua. Lopuksi kuvaan tutkimuksen luotettavuuteen liittyviä seikkoja sekä suhdettani tutkimusaiheeseen luotettavuuden näkökulmasta.

Konstruktivistinen tietoteoria

Ihmisen ja todellisuuden olemusta voi lähestyä monenlaisista epistemologisista lähtökohdista käsin (Tuomi & Sarajärvi, 2002). Koska näissä ulottuvuuksissa tehdyt valinnat määrittelevät tutkimuksen lähtökohtia, avaan seuraavassa lyhyesti tieteenfilosofista asemoitumistani.

Diplomityöni tietokäsitystä määrittelee pitkälti sosiaalinen konstruktivismi, joka heijastuu sekä tapaan, jolla tulkiten haastatteluaineistoa, että toisaalta perinteeseen, jonka nojalle Vaikuttavaksi johtajaksi kasvaminen-kurssi on suunniteltu. Sosiaalinen konstruktivismi on epistemologinen käsitys, jonka mukaan ihmiset rakentavat sosiaalisen ja kulttuurisen maailmansa vuorovaikutuksessa tämän maailman kanssa. Toisin sanoen sosiaalinen maailma ei ole objektiivisesti havainnoitavissa oleva havainnoitsijasta erillinen entiteetti, vaan tämä maailma rakentuu ennen kaikkea kielessä asioille annetuista merkityksistä ja niiden tulkinnoista. Tätä käsitystä todellisuuden luonteesta edustaa esimerkiksi Bergerin ja Luckmanin (1966) tunnettu kirja *The Social Construction of Reality*, jonka ajoista lähtien niin yhteiskuntatieteiden kuin esimerkiksi johtajuuden alueella on kasvanut konstruktivistiselle pohjalle huomattava määrä tutkimuskirjallisuutta. (Fairhurst & Grant, 2010)

Konstruktivistisesta näkökulmasta tarkastellen rinnakkain on olemassa lukuisia sosiaalisia todellisuuksia, joista mikään ei välttämättä ole enemmän tai vähemmän ”tosi” kuin toinen. Näin ollen yksilön kokemus kustakin tilanteesta muodostaa merkityksellisen tosiasian tilan. Konstruktivistisessa ajattelussa kielen ei ajatella niinkään heijastavan todellisuutta kuin itsessään rakentavan sosiaalisia todellisuuksia, ja näin ollen tutkimuksen painopiste monesti

kiinnittyykin käytettävään kieleen ja kommunikaatioon. Sosiaalinen konstruktivismi epistemologiana sijoittuu laajemmassa yhteydessä osaksi postmodernia filosofiaa, jossa erilaisten näkökulmien moninaisuutta korostetaan (Alvesson, 1995; Fairhurst & Grant, 2010; Tierney, 1996).

Autoetnografinen tutkimus

Autoetnografia on laadullisen tutkimuksen haara, jossa annetaan tilaa tutkijan henkilökohtaisen kokemuksen esittelylle ja tulkinnalle osana jonkin kulttuurisen ilmiön kuvausta. Postmoderniin tutkimusperinteeseen kuuluvana laadullisen tutkimuksen haarana autoetnografiassa kyseenalaistetaan objektiivisen tiedon mahdollisuus sosiaalisia ilmiöitä tarkasteltaessa ja nostetaan sen sijaan tutkija itse tutkimuksen subjektiksi (Anderson, 2006; Ellis & Bochner, 2000; Wall, 2008). Tutkimuksessa usein yhdistellään omaelämäkerrallisen kertomuksen ja etnografisen tutkimuksen elementtejä. Omaelämäkerrallisen kerronnan osalta kirjoittaja usein kertoo joistakin valikoiduista oman elämänsä kokemuksista, joiden ajattelee olevan arvokkaita tutkimuskysymyksen kannalta. Nämä kertomukset liittyvät usein oivalluksiin, eli hetkiin, joiden kirjoittaja muistaa vaikuttaneen merkittävästi hänen elämänsä kulkuun. Etnografisen ulottuvuus tutkimuksessa voi puolestaan ilmetä esimerkiksi pyrkimyksenä kuvata johonkin kulttuuriin liittyviä arvoja, merkityksiä ja käytäntöjä, tarkoituksena auttaa sekä kulttuuriin kuuluvia että siihen kuulumattomia paremmin ymmärtämään kulttuurin piirteitä ja toimintaa. Näin ollen huolellinen ja kiinnostava tarinankerronta on autoetnografian keskeinen piirre. (Ellis, Adams, & Bochner, 2011; Wall, 2008)

Muncey (2005) tunnistaa yhtenä autoetnografisen kerronnan muotona inhimillisen matkan kuvaamisen, eli huomion kiinnittämisen siihen, millaisten vaiheiden kautta ihminen on päätenyt pisteeseen, jossa nyt on. Haluan itse tällä tutkimuksella antaa opiskelijatoimintaa koskevaan keskusteluun käsitteitä, joiden avulla toiminnan vaikutuksista voidaan puhua nykyistä tarkemmin ja erottelevammin. Tämän tarkoituksen toteuttamista auttaa opiskelijatoiminnan jäsentäminen mahdollisimman kokonaisvaltaisena ilmiönä, jolloin toiminnan

ohessa tapahtuva henkilökohtainen kehittyminen asettuu ymmärrettävämmiin luonnolliseen asiayhteyteensä. Ylioppilaskuntatoimijan matkan ymmärtäminen ensimmäisten luottamustoimiensa kautta nykyiseen elämäntilanteeseensa on näin ollen tutkimuskysymyksiini vastamaisen kannalta tärkeää, mistä johtuen kiinnitän tuloksia kuvatessani paljon huomiota erityisesti aktiiveja motivoiviin tekijöihin. Lisäksi olen kirjoittanut diplomityöni minä-muotoon pitääkseni lukijan jatkuvasti tietoisena tutkimuksen autoetnografisesta luonteesta sekä tuloksia käsitellessäni kirjoittanut aineiston kuvausten ja tulkinnan lomaan omia kokemuksiani opiskelijatoiminnasta muusta tekstistä erottuviksi osiksi. Menetelmällisesti tutkimustani on siis syytä lukea ennen mutua autoetnografisen perinteen näkökulmasta tarkasteltuna.

Lopuksi on tunnistettava, että autoetnografiaa ei menetelmänä ole erityisen tarkasti määritelty, vaan sen voi mieltää enemmänkin filosofisena lähestymistapana, joten tutkimuksen meriittien ja luotettavuuden arviointi jää pitkälti lukijalle tapauskohtaisesti tehtäväksi (Wall, 2008).

Teoriaohjaava analyysi

Laadullisesta tutkimuksesta voidaan löytää ainakin kolme tapaa rakentaa aineiston ja teorian välistä suhdetta: aineistolähtöinen, teoriaohjaava ja teorialähtöinen tutkimus (Tuomi & Sarajärvi, 2002). Aineistolähtöisessä tutkimuksessa edetään johtopäätöksissä yksittäisestä kohti yleistä, joten etukäteen rakennettujen teoreettisten kehysten annetaan vaikuttaa analyysivaiheeseen mahdollisimman vähän. Teorialähtöisessä tutkimuksessa puolestaan edetään yleisestä kohti yksittäistä, joka lähtökohtana on erityisen yleinen määrällisessä tutkimuksessa. Teoriaohjaavassa tutkimuksessa valmiiksi määritelty teoria ohjaa tai auttaa analyysin laatimisessa, mutta analyysiyksiköiden valinta tehdään aineiston, ei teorian pohjalta. Analyysillä ei niinkään pyritä testaamaan teoriaa, vaan teoria auttaa ennen kaikkea tulkinnassa ja aineiston ymmärtämisessä. (Tuomi & Sarajärvi, 2002)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää opiskelijatoiminnassa tapahtuvaa oppimista ilmiönä. Ottaen huomioon, että opiskelijatoimintaa ei tästä näkökulmasta ole juuri tutkittu, on puhtaasti teorialähtöinen analyysi rajattu tarkastelun ulkopuolelle. Toisaalta tutkimusta ja analyysiä suunniteltaessa ja toteutettaessa on hyödynnetty olemassa olevaa teoriaa, joten voidaan sanoa analyysin olleen teoriaohjautuvaa.

Tutkimuksen alkuvaiheilla valitsin oppimisen keskeiseksi kehykseksi määrittelemään tutkimuskysymysten valintaa. Alkuperäinen ensimmäinen tutkimuskysymys koskikin nimenomaan opiskelijajärjestötoiminnassa tapahtuvaa oppimista, eikä kasvua ja kehittymistä, jollaiseksi määrittely myöhemmin hioutui. Ajattelin oppimisen prosessina olevan keskeinen tarkastelukohde, ja ensimmäisen haastattelukierroksen jälkeen tein alustavat analyysikierroksetkin ennen kaikkea kokemuksellisen oppimisen linssin läpi. Toisen haastattelukierroksen lähestyessä päätin kuitenkin, että haluan antaa haastateltaville enemmän tilaa kuvata kokemuksensa merkityksellisiä sisällöllisiä elementtejä ohjaamatta keskustelua liiaksi oppimisen suuntaan, joten muotoilin kysymykset vielä avoimemmin toisiin haastatteluihin mennessä. Näiden haastattelujen jälkeen aineistosta erottui mielestäni selvänä teemana yleinen inhimillinen kehitys ja ymmärryksen kasvaminen ihmisiä kohtaan, mikä johti minut pohtimaan tutkimuksen teoreettista asetelmaa uudemman kerran. Päädyin ajattelemaan, että oppiminen linssinä voi kuvata prosessia hyvin, mutta aineistosta erityisen kiinnostavana sisällöllisenä ulottuvuutena nousivatkin prosessin tuottamat lopputulokset, jotka liittyivät ennen kaikkea ihmisenä kasvamiseen, itsetuntemuksen kehittymiseen ja muiden kanssa vuorovaikuttamiseen, joiden teemojen käsittelyyn koin tarvitsevani oppimisen teorian lisäksi muitakin syötteitä. Palasin näin ollen kirjallisuuden pariin ja täydensin tutkimukseni teoriapohjaa tietoisuuden kasvua kuvaavalla osiolla, joka lopulta muotoutui myös tutkimuksen tulosten kannalta keskeiseksi teorian osa-alueeksi.

Rakensin siis tutkimukseni lähtökohdat teorian varaan, mutta revisioin tätä teoriaa olennaisilta osin tutkimuksen kulun aikana. Näin ollen tutkimukseni sijoittuu ennen muuta teoriaohjaavaan perinteeseen.

Tutkimusprojektin kulku

Kuvailen alla diplomityöprojektini eri vaiheita. Aloitan Vaikuttavaksi johtajaksi kasvaminen –kurssin sisällöstä ja järjestelyistä, jonka jälkeen kuvailen toteuttamiani haastatteluja sekä haastatteluaineistoa. Viimeisessä alaosiossa näytän lukijalle, miten työn analyysiprosessi eteni.

Vaikuttavaksi johtajaksi kasvaminen -kurssi

Aalto-yliopistossa järjestettiin elo-lokakuussa 2017 Vaikuttavaksi johtajaksi kasvaminen -niminen kurssi, jonka kohdejoukkona olivat Aalto-yliopiston ylioppilaskunnan ja Helsingin yliopiston ylioppilaskunnan hallitusten jäsenet. Kurssille osallistui näistä ryhmistä yhteensä 15 henkilöä, joista tähän tutkimukseen haastateltiin kahdeksaa. Kurssin järjestelyistä ja opetuksesta vastasivat TkT Jari Ylitalo ja DI Tuukka Kostamo, ja sen yhtenä tarkoituksena oli kokeilla Ylitalon ja Kostamon pedagogisen lähestymisen toimivuutta opiskelijajärjestötoimijoiden johtamiskoulutuksessa, jotta lähestymistapaa voitaisiin myöhemmin käyttää suurempien opiskelijajärjestötoimijoille suunnattujen kurssien järjestämiseen. Kurssiin kuului neljän kolmituntisen työpajasession lisäksi reflektioesseeiden kirjoittamista ja pienryhmätyöskentelyä koko ryhmän tapaamisten välillä.

Kurssin epistemologinen lähtökohta oli konstruktivistinen, mikä heijastui niin kurssin oppimistavoitteisiin kuin sillä hyödynnettyihin teoreettisiin linsseihin ja pedagogiseen metodologiaan. Pedagogisena tavoitteena oli yhtäältä auttaa kurssin osallistujia refleктоimaan ja tulemaan tietoisiksi omista johtajuuskäsityksistään ja toisaalta laajentaa näitä käsityksiä. Konstruktivistinen epistemologia heijastui esimerkiksi tavassa, jolla kurssilla johdonmukaisesti keskusteltiin siitä, mikä vuorovaikutuksen merkitys on johtajuuden muotoutumisessa.

Teoreettisina linssinä johtajuuden tarkasteluun kurssilla esiteltiin erilaisia käsityksiä johtajuudesta, ja kurssi itsessään sijoitettiin eksplisiittisesti konstruktivistiseen perinteeseen. Työpajasessiossa johtajuutta kuvattiin vuorovaikutussuhteissa ilmeneväksi, mutta sen tarkempaa määritelmää johtajuudelle käsitteenä ei rajattu. Opiskelijat lukivat työpajasessioiden välillä neljä tieteellistä artikkelia, joissa yhdistävä teema oli vuorovaikutus ja arjen käytännöt: opiskelijoita haastettiin siis pohtimaan tapoja, joilla he arjessa vaikuttavat ympärillään oleviin ihmisiin ja joilla heihin vaikutetaan. Osassa artikkeleista vedettiin suoria yhteyksiä johtajuuteen, osassa vähemmän suoria.

Opetusmenetelmien näkökulmasta konstruktivistinen epistemologia näkyi esimerkiksi asemassa, jonka Kostamo ja Ylitalo ottivat suhteessa opiskelijoihin. Työpajatilassa pöydät oli siirretty tilan reunoille ja tuolit kerätty keskelle kaareen, jonka yhdellä sivulla myös Kostamo ja Ylitalo istuivat. Tilalla pyrittiin näin luomaan asetelma, jossa kaikki läsnäolijat olivat mahdollisimman tasavertaisessa asemassa tilanteen ja oppimisen rakentajina, Kostamo ja Ylitalo mukaan lukien. Itse tarkkailin sivustalta käytävää keskustelua ja tilanteiden tunnelman kehittymistä.

Haastattelut ja aineisto

Keräsin tutkimuksen aineiston haastattelemalla kahdeksaa Aalto-yliopiston ja Helsingin yliopiston ylioppilaskuntien hallitusten jäsentä kahdesti syksyn 2017 aikana. Tutkimushenkilöiden rooli ylioppilaskuntien hallitusten jäsenenä tarkoittaa, että he kaikki olivat toimineet erilaisissa opiskelijajärjestöjen luottamustehtävissä jo useita vuosia (mediaanikokemus opiskelijajärjestöissä arviolta 4 vuotta haastatteluhetkellä). Yhtäältä haastateltavilla oli näin ollen kokemuksia monenlaisista opiskelijajärjestöjen tehtävistä, mutta toisaalta on huomioitava, ettei otos näin ollen edusta keskimääräistä opiskelija-aktiivien joukkoa, vaan kaikkein aktiivisinta ja hyvin valikoitunutta osajoukkoa. Tutkimuksen tuloksista ei voida näin ollen tehdä koko opiskelijajärjestöjen kenttään yleistettävissä olevia johtopäätöksiä, vaan niitä tulee lukea

kuvauksena erittäin aktiivisten ihmisten kokemuksista ja heidän tehtävissä kehittymisestään.

Ensimmäinen haastattelukierros järjestettiin elokuun 2017 aikana, ja sen tarkoituksena oli kartoittaa aktiivien silloisia kokemuksia ja kertomuksia opiskelija-aktiivitoiminnasta erityisesti toiminnassa oppimisen näkökulmasta. Ensimmäisessä haastattelussa annoin haastateltaville paljon tilaa kertoa kokemuksistaan opiskelija-aktiiveina: esimerkiksi onnistumisistaan ja epäonnistumisistaan aktiivitoiminnassa sekä henkilökohtaisesti merkityksellisiksi kokemistaan hetkistä. Haastattelun alkuosan tarkoituksena oli ymmärtää paremmin, mistä näkökulmista haastateltavat kokemuksiaan tarkastelevat ja mitä ulottuvuuksia toiminnassa mukana olemisesta he omassa kokemuksessaan painottavat. Ensimmäisen haastattelun loppupuolella kysyin suoremmin koetusta oppimisesta opiskelijatoiminnassa ja muutoksesta, jonka haastateltavat kokivat itsessään opiskelijatoiminnan myötä tapahtuneen.

Ensimmäinen kierroksen jälkeen haastateltavat osallistuivat Aalto-yliopistossa järjestetylle Vaikuttavaksi johtajaksi kasvaminen –kurssille, jolle osallistui heidän lisäksi seitsemän muuta Aalto-yliopiston ja Helsingin yliopiston ylioppilaskuntien hallitusten jäsentä. Ensimmäinen haastattelukierros pyrittiin toteuttamaan ennen kurssin alkamista, mutta sairastapauksesta johtuen yksi haastattelu voitiin toteuttaa vasta kurssin ensimmäisen läsnäolosession jälkeen.

Toinen haastattelukierros toteutettiin kokonaisuudessaan kurssin päättymisen jälkeen loka-marraskuussa 2017. Toisen kierroksen haastatteluissa pyrin hyvin avoimin kysymyksin selvittämään, millaisia ajatusprosesseja haastateltavilla oli syksyn aikana ollut käynnissä. Valtaosan haastatteluajasta keskustelimme haastateltavien kanssa heidän merkityksellisiksi kokemistaan muutoksista ajattelussaan – osa liitti nämä muutosprosessit suoremmin Vaikuttavaksi johtajaksi kasvaminen-kurssiin, osa vähemmän suorasti. Toinen tema haastattelussa oli kurssi itse: keskustelimme esimerkiksi siitä, millaisena kurssi

oli koettu, oliko sitä pidetty hyödyllisenä ja mitkä elementit kurssissa olivat toimineet tai olleet toimimatta haastateltavan kannalta.

Kukin haastattelu kesti noin tunnin, ja haastatteluja tehtiin siis yhteensä 16 kappaletta. Haastateltavat olivat iältään noin 23 – 26-vuotiaita, ja heistä kolme oli miehiä ja viisi naisia. Yksi haastatelluista henkilöistä jätti kurssin kesken kahden työpajasession jälkeen aikataulusyistä. Haastattelin kuitenkin häntäkin toisella haastattelukierroksella.

Analyysi

Haastatteluaineiston analysointi eteni jokseenkin Tuomen ja Sarajärven (2002) kuvamaan fenomenologisen tutkimuksen analyysiprosessia mukaillen.

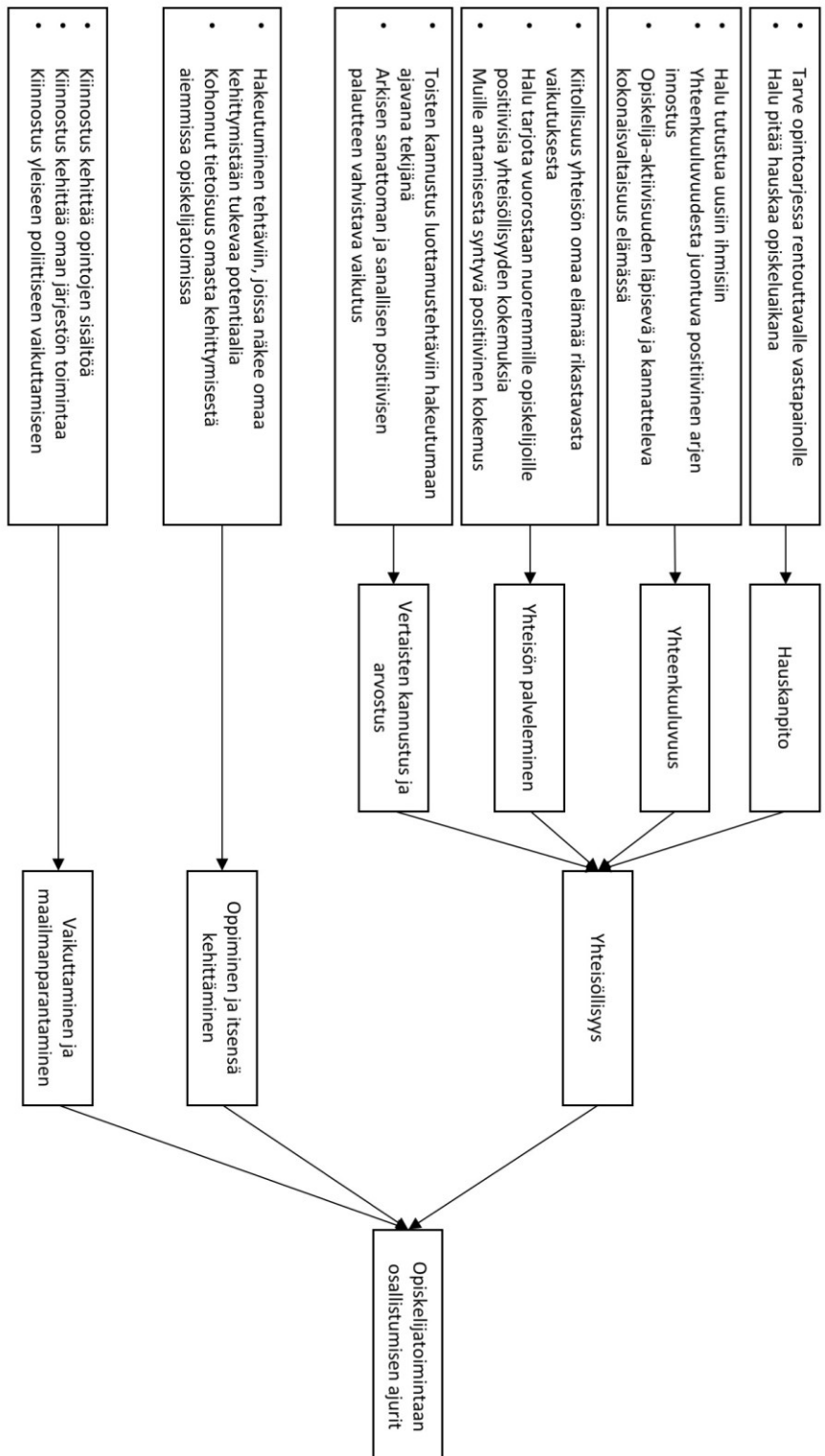
Ensimmäisen haastattelukierroksen jälkeen haastatteluaineisto litteroitiin, jonka jälkeen luin, tiivistin ja luokittelin aineistoa käsiteltyjen teemojen mukaan.

Merkitysten tiivistäminen aineistosta eteni hermeneuttista kehää (Tuomi & Sarajärvi, 2002) seuraten vaiheissa, joiden myötä pyrin tiivistämään löydettyjä luokkia entisestään Giorgin kuvailemiin merkitysyksiköihin (Kvale & Brinkmann, 2009).

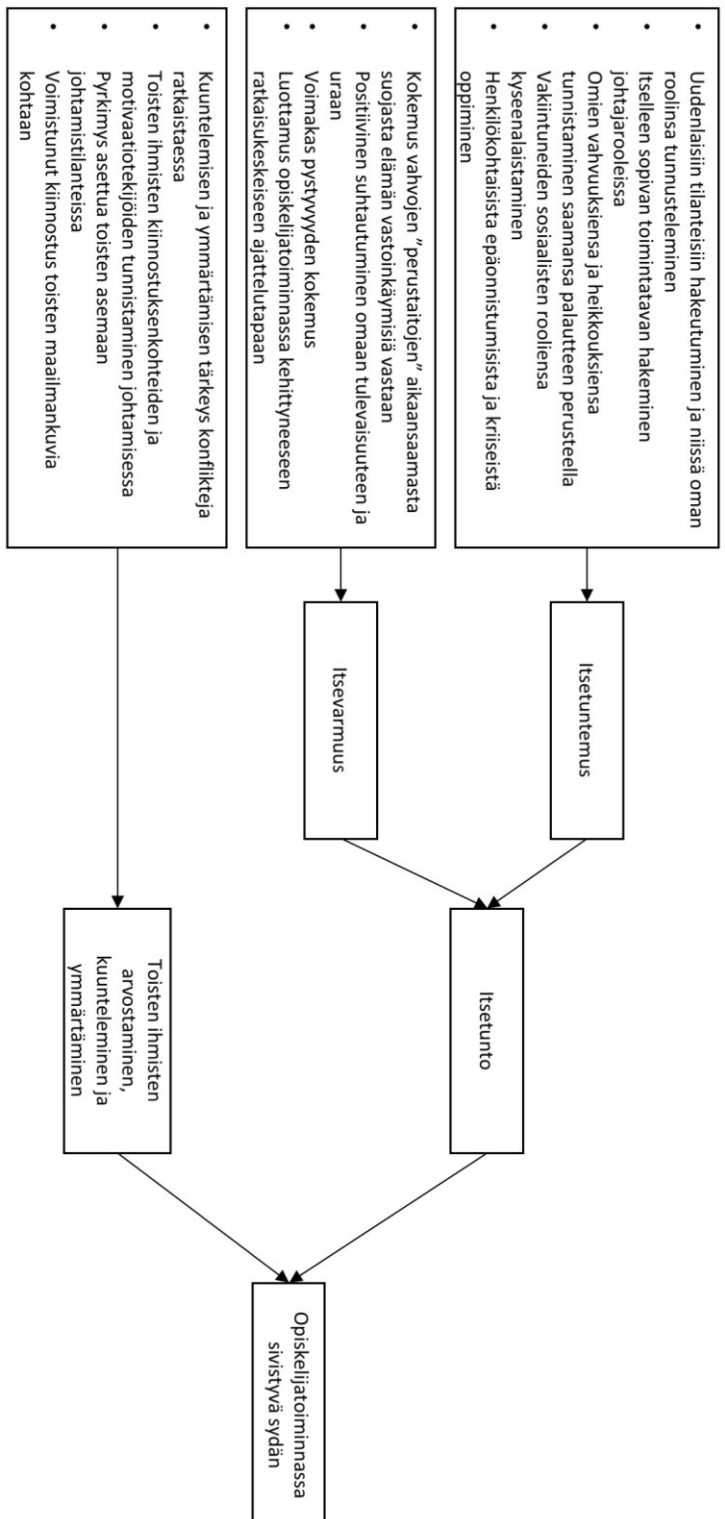
Toisen haastattelukierroksen jälkeen luin huolellisesti aineiston kokonaisuudessaan läpi ja tiivistin aineistoa henkilöittäin. Ensimmäisen haastattelukierroksen jälkeen tunnistamani merkitysyksiköt muuttuivat prosessissa merkittävästi, kun tunnistin tiettyjen teemojen toistuvan toisten haastattelujen jälkeen entistä voimakkaammin. Tässä vaiheessa tein merkittäviä muutoksia myös tutkimuksen teoreettiseen pohjaan tiputtaen pois mielestäni vähemmän olennaisia teoreettisia näkökulmia ja täydentäen vastaavasti joitakin muita alueita. Tämän tiivistämis- ja luokittelukierroksen jälkeen tein vielä kaksi vastaavaa kierrosta, jonka jälkeen olin päätenyt jotakuinkin diplomityön tulososiossa kuvaamiini tuloluokkiin. Palasin tässä vaiheessa vielä koko aineistoon varmistaakseni, ettei olennaisia kohtia ollut jäänyt prosessissa tarkastelun ulkopuolelle. Nostin aineistosta havaintojani

kuvaavia lainauksia raporttia kirjoittaessani tehdäkseni läpinäkyvämmäksi prosessin, jonka myötä päädyin valitsemini luokkiin (Tuomi & Sarajärvi, 2002).

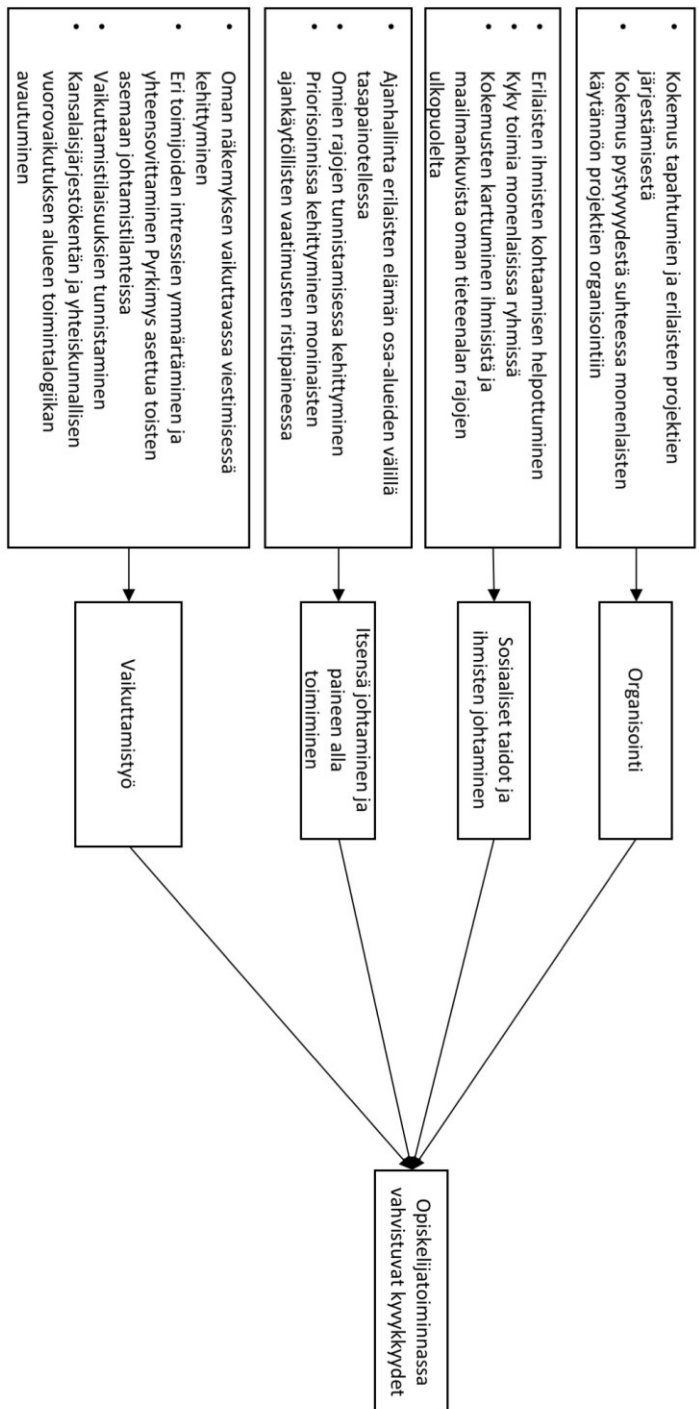
Analyysini keskeiset löydökset liittyvät kolmeen tulosluokkaan, jotka analyysiprosessin aikana korostuivat aineistosta. Ensimmäistä kutsun opiskelijatoimintaan osallistumisen ajureiksi, jonka rakentumista aineistosta havainnollistan alla (Kuva 4). Opiskelijatoimintaan osallistumisen ajureihin luokkana olen koostanut tekijöitä, jotka haastatteluissa nousivat esiin syinä osallistua aktiivisesti opiskelijajärjestöjen toimintaan. Toista luokkaa kutsun opiskelijatoiminnassa sivistyväksi sydämeiksi (Kuva 5), joka on ensimmäinen tunnistamistani kahdesta pääsuunnasta, joissa henkistä kehittymistä opiskelijatoiminnassa vaikuttaisi tapahtuvan. Kolmatta tulosluokkaa kutsun opiskelijatoiminnassa vahvistuviksi kyvykkyyksiksi (Kuva 6), joka on tunnistamistani henkisen kehittymisen pääsuunnista toinen. Keskeisten tulosluokkien rakentuminen analyysiprosessissa on kuvattu kuvissa 4, 5 ja 6, ja tarkemmin kuvailen niiden sisältöä ja muodostumista tulososiossa.



Kuva 4 Merkitysyksiköiden rakentuminen suhteessa opiskelijatoimintaan osallistumisen ajureihin



Kuva 5 Merkitysyksiköiden rakentuminen suhteessa opiskelijatoiminnassa sivistävään sydämeen



Kuva 6 Merkitysyksiköiden rakentuminen suhteessa opiskelijatoiminnassa vahvistuviin kyvykkyyksiin

Positioni tutkijana ja tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen validiteetin kannalta on olennaista tiedostaa ja pukea sanoiksi oma suhteeni tutkittavaan aiheeseen tutkijana (Tuomi & Sarajärvi, 2002). Kuten johdannossa totean, olen koko opiskeluaikani toiminut erittäin aktiivisesti sekä paikallisessa että valtakunnallisessa opiskelijayhteisössä. Näin ollen minulla on läheinen ja henkilökohtainen suhde niin tutkimuskysymyksiin ja niiden lähikysymyksiin kuin osaan tutkimukseen osallistuneista henkilöistäkin. Henkilökohtaisen kokemukseni perusteella uskon myös itse siihen, että opiskelijajärjestötoiminta on yksilön kannalta erittäin opettavaista ja kehittävää, mikä vaikutti alun perin diplomityöaiheeni valintaan. Olen pyrkinyt tätä tutkimusta suunnitellessani pysyttelemään tietoisena tästä uskomuksestani, jotta se ohjaisi ennen kaikkea aineiston keruuta ja haastattelutilanteita mahdollisimman vähän. Toisaalta olen myös kirjoittanut tämän raportin tulososion autoetnografiseen muotoon, jossa kutakin tuloluokkaa esiteltyäni kerron henkilökohtaisesta kokemuksestani suhteessa esiteltyyn tuloluokkaan. Laadullisen ja autoetnografisen tutkimusotteen yleisen pyrkimyksen mukaisesti pyrin tuloksia kuvatessani ymmärtävään valotukseen, jossa hyödynnän yhtenä viitepisteenä tuota omaa kokemustani.

Läheiseen suhteeseen, joka minulla on tutkimusaiheeseen, liittyy riskejä tutkimuksen validiteetin kannalta. Ensinnäkin on mahdollista, että tunnettuuteni opiskelijajärjestötoimijoiden keskuudessa on vaikuttanut kerättyyn aineistoon. Tunnen osan haastatelluista henkilöistä henkilökohtaisesti, ja on todennäköistä, että loputkin haastatelluista tunsivat minut vähintään nimeltä jo ennen haastattelutilannetta. Näin ollen minuun henkilönä ja opiskelijatoiminnan hierarkkisen rakenteen kannalta korkeammassa asemassa olleena toimijana on todennäköisesti liitetty joitakin mielikuvia ja varauksia jo ennen haastattelutilannetta (Galvin, Balkundi, & Waldman, 2010), mikä on voinut vaikuttaa haastattelutilanteissa annettuihin kuvauksiin. Toisekseen on huomioitava, että pitkä kokemukseni opiskelijatoiminnassa vaikuttaa linssiin, joiden läpi teen tulkintaa aineistosta, eli toisin sanoen tutkimuksen puolueettomuuteen (Tuomi & Sarajärvi, 2002). On siis mahdollista, että olen

sokeutunut merkityksille, joita haastateltavat ovat yrittäneet kommunikoida ja korvannut ne osittain omasta kokemuspohjastani kumpuavilla merkityksillä. Toisaalta aiemmin kuvaamani konstruktivistisen epistemologian mukaisesti tiedostan, että pyrkimyksistäni huolimatta vaikutan joka tapauksessa haastateltavien antamiin vastauksiin.

Olen huomioinut edellä mainitut haasteet tutkimusasetelmaa suunnitellessani ja toteuttaessani. Kuvasin ensimmäisen haastattelukierroksen haastattelutilanteiden alussa selvästi rooliani tutkijana siihen liittyvine vaatimuksineen aineiston luottamuksellisesta käsittelystä. Lisäksi keskustellessani pinnallisemmin tuntemieni haastateltavien kanssa ensimmäistä kertaa pyrin ennen varsinaista haastattelua hiukan murtamaan itseäni mahdollisesti liitettyä johtajaskeemaa (Galvin et al., 2010) pohjustamalla tutkimusaiheen valintaa kertomalla jostain omassa kokemuksessani vastaan tulleesta haastavasta tai mielestäni epäonnistuneesta tilanteesta. Näin pyrin madaltamaan kynnystä nostaa haastattelussa esiin hankalaksikin koettuja aiheita. Pyrin lisäksi kasvattamaan omien tulkintojeni ja haastateltavien aikomien merkitysten yhtenevyyttä kysymällä jo haastattelutilanteiden aikana toistuvasti tarkentavia kysymyksiä ja verifioimalla toistuvasti ensimmäisiä tulkintojani haastateltavien kertomuksesta.

Asemani vaikutuksen suhteessa tutkimuksen aiheeseen voi nähdä useammalla tavalla. Yhtäältä kokemukseni opiskelijatoiminnasta auttaa ymmärtämään haastatteluissa esiin nousseita teemoja ja haastateltavien konteksteja. Analyysissä on ollut suuresti hyödyksi ymmärtää tarkasti haastateltujen käyttämää kieltä, eli lyhenteitä, viittauksia ja muuta opiskelijajärjestömaailmalle ominaista terminologiaa, ja toisaalta organisatorista ja muuta kontekstia, jossa he päivittäin toimivat. Opiskelijajärjestömaailman ulkopuolelta tulleelle tutkijalle esimerkiksi Aalto-yliopiston ja Helsingin yliopiston ylioppilaskuntien toimintakulttuurien ja historioiden eroavaisuuksien ymmärtäminen voisi vaatia toisen lopputyön verran pohjatyötä.

Tutkimusprojektini käytännön rajoitteet asettivat tiettyjä reunaehdoja tutkimuksen luotettavuuden arvioinnille ja parantamiselle. Käytettävien resurssien puitteissa ei ollut mahdollista tehdä triangulaatiota (Tuomi & Sarajärvi, 2002), ja toisaalta aikataulun puitteissa ei ollut mahdollista antaa tehtyjä tulkintoja tutkimushenkilöille kommentoitavaksi ennen raportin viimeistelyä.

Tutkija tekee aina rajauksia ja valintoja vähintään tutkimuskysymyksiä ja tieteenfilosofista lähestymistapaa valitessaan. Näin ollen tutkijan ajattelu ja maailmankuva vaikuttavat tutkimuksen tuloksiin vähintään tällä tasolla, ja tutkimuksen luotettavuutta tuleekin arvioida ennen kaikkea suhteessa tehtyihin filosofisiin valintoihin. Laadullisen tutkimuksen luonteeseen kuuluu se, ettei objektiivista totuutta voida olettaa, vaan luotettavuuttakin on arvioitava suhteessa tutkimusasetelman ja aiheen kokonaisuuteen (Tuomi & Sarajärvi, 2002). Lopullisen arvion tutkimuksen luotettavuudesta tekeekin raportin lukija itse.

Tulokset

Esittelen työn tässä osiossa tutkimukseni keskeisimpiä tuloksia. Aloitan kuvailemalla haastateltujen kertomuksia perusteistaan osallistua opiskelijajärjestöjen toimintaan. Jos aktiivit eivät olisi päättäneet hakeutua opiskelijatoimintaan ja jatkaa toiminnassa hakeutuen seuraaviin luottamustehtäviin, eivät myöskään heidän kertomuksensa oppimiskokemuksistaan olisi samanlaisia. Tästä syystä opiskelijatoiminnassa tapahtuvaa kehittymistä ei nähdäkseni olisi mahdollista ymmärtää kovin kokonaisvaltaisesti tarkastelematta siihen osallistumisen syitä.

Seuraavaksi kuvailen haastatteluissa ilmenneitä henkisen kasvun ja kehittymisen suuntia, joita tunnistan ylätasolla kaksi: sydämen sivistyksen syventyminen ja kyvykkyyksien kehittyminen. Alaosioiden päätteeksi tulkitSEN tekemiäni havaintoja suhteessa kirjallisuuskatsauksessa esittelemiini teoreettisiin linsseihin. Tuloksin ja yhteenvedon päätteeksi valotan jotakin omaa kokemustani kuvailemistani teemoista.

Lopuksi kerron haastateltujen kokemuksista Vaikuttavaksi johtajaksi kasvaminen-kurssista omaa kehittymistään tukevana interventiona. Kuvailen, millaiset asiat kurssilla puhuttelivat haastateltuja sekä toisaalta, miten haastattelut suosittelivat kurssikonseptia jatkokehitettävän.

Opiskelijatoimintaan osallistumisen ajurit

Kuvailen tässä osiossa tekijöitä, joita haastattelut korostivat heille keskeisinä perusteina osallistua opiskelijatoimintaan. Tunnistin haastatteluista motivaatioon liittyen kolme toistuvaa teemaa, joita esittelen alla tarkemmin: yhteisöllisyys, yleinen halu vaikuttaa ja parantaa maailmaa sekä itsensä kehittäminen ja uuden oppiminen. Nämä perusteet ilmenivät lähes kaikissa haastatteluissa muodossa tai toisessa, jonka lisäksi havaittavissa oli trendi niiden esiintymisessä aktiiviuran eri vaiheissa.

Yhteisöllisyys houkuttelevuustekijänä ja kestäväenä pohjavireenä

Tunnistin aineistostani ensimmäisenä ja yleisimmin kuvattuna motivaatiotekijänä opiskelijatoimintaan osallistumisessa yhteisöllisyyden arvon. Lähes kaikki haastatellut kuvasivat yhteisöllisyyttä muodossa tai toisessa tekijänä, joka oli sekä luonut halun ja tarpeen osallistua aktiivina toimintaan että toisaalta ylläpitänyt tuota motivaatiota myöhemmissä vaiheissa. Haastatellut kuvasivat, kuinka heillä monilla oli opintojensa alkuvaiheessa ollut voimakas halu rakentaa ystävyssuhteita ympärillään oleviin ihmisiin tai yksinkertaisesti pitää hauskaa, ja kuinka he olivat kokeneet opiskelijatoimintaan osallistumisen luontevaksi tavaksi alkaa rakentaa noita suhteita.

Henkilö D kuvaili kiinnostuksen tutustua ihmisiin ajaneen hänet ensimmäiseen luottamustehtävään:

”Niin sillon ei oikeen se järjestötoiminta ei ollu se juttu, mitä mä halusin tehdä, mut sit mä menin sinne kokoukseen, sit mä löysin itseni projektikoordinaattorina, mut siinki oli se, et mä halusin tavata niit ihmisii, ja sen takii mä otin sen nakin. Ei ollu mitään tavallaan sellast, et haluan järjestää upeita tapahtumia, et ees ois ollu sellast, et haluu viedä sitä järjestöä eteenpäin, vaan se oli aika itsekäs syy oikeestaan lähtee siihen messiin.”

Yhteisöllisyyden merkitystä kuvattiin haastatteluissa monista suunnista käsin. Yhteenkuuluvuuden ja hauskanpidon tarpeen lisäksi yhteisöllisyyden merkitys esiintyi haastatteluissa yhteisöä kohtaan tunnetun kiitollisuuden muodossa, joka oli useissa haastatteluissa saanut aikaan halun vuorostaan itse palvella muita opiskelijayhteisön jäseniä: muilta ihmisiltä koettiin saadun paljon rikkautta ja sisältöä omaan elämään, ja näin ollen haastatellut olivat kokeneet tärkeäksi koittaa varmistaa, että muille opiskelijoille voisi syntyä vastaavia tai vielä parempia kokemuksia. Yhteisön palvelemista korostettiin useimmissa haastatteluissa asiana, joka tuntui henkilökohtaisesti merkitykselliseltä. Toiminnassa haluttiin jatkaa osittain siksi, että se koettiin tapana vaikuttaa positiivisesti ympärillään olevien ihmisten elämään – tarkoitti se sitten kunkin haastateltavan kohdalla sosiaalista koheesiota vahvistavien juhlien järjestämistä tai esimerkiksi koulutuspoliittista vaikuttamistyötä.

Henkilö A kuvasi yhteisölle takaisin antamisen tärkeyttä itselleen seuraavasti:

”--mikä herättää eniten tunteita on ehkä just se yhteisölle antaminen, totta kai se on ehkä sillain, et se on aika sellasta jaloa, miten sen nyt sanois, mut kyl se just oli se, et ku must tuntu et se ehkä siin sellasen teekkarifuksin kasvatukses vähän paapotaan ja silleen, näytetään kaikkee siistii ja järkätään kaikkee hauskaa just fukseille ja sit tulee vähän sellanen fiilis, ainakin mulle tuli silleen just, että silleen, et mää nyt, mun eteen tehään niin paljon, et ehkä olis kiva antaa kans takas tai silleen tehä jotain.”

Haastatellut eivät kokeneet yhteisölle antamisen vaikuttaneen toimintaan osallistumiseen ainoastaan aktiiviuran alkuvaiheilla, vaan se oli tekijä, jonka useat heistä kokivat hyvin motivoivana vielä ylioppilaskunnan hallituksessa toimiessaan, eli vuosia mukana toiminnassa oltuaan. Henkilö F koki suhtautumistaan yhteisöltä saamiseen ja sille takaisin antamiseen positiivisena, itseään vahvistavana kehänä:

”No aika paljon näitä hommia tehään silleen yhteisön takia. Et jos jotain [tiettyä luottamustoimea] tekee, niin ei se oikeen silleen, et pitää aika paljon löytää voimaa tehä sitä silleen palkatta, vapaaehtosesti jonkun käytännössä sadan muun ihmisen puolesta. Nii ehkä se on ollu aina semmonen. No vähän niinku takasin antaminen: ku saa ite niin paljon, niin sit se on sellanen kierre. Siihen mä ehkä uskon, koska sitte kaikki muutki tekee sitä. Ja sitten tää maailma vois olla vähän parempi paikka.”

Opiskelijayhteisön vertaisilta saatu arvostus nousi haastatteluissa esille yhtenä keskeisenä yhteisöllisyyden ilmenemismuotona: muilta saatu tuki oli ollut keskeisessä roolissa monien aktiivien toimintaan päätymisessä ja siinä jatkamisessa. Useat haastatelluista aktiiveista kuvailivat, kuinka ympäriltä saatu kannustus oli vaikuttanut ratkaisevasti heidän päätöksiinsä pyrkiä erilaisiin luottamustoimiin. Muiden tällä tavalla osoittamaan arvostukseen oli suhtauduttu vakavasti, ja se oli monesti ollut ratkaiseva tekijä tehtäviin hakemaan rohkaistumisessa. Kysyessäni, millaiset hetket oli järjestöuran aikana koettu erityisen merkityksellisiksi, nousi nimenomaan muilta saatu kannustus ja apu useissa haastatteluissa tärkeimmäksi asiaksi. Esimerkiksi henkilö D kuvaili kannustuksen ja palautteen vaikuttaneen ratkaisevasti moniin hänen tekemiinsä valintoihin:

”Joka kerta, ku joku on sanonu, et mun pitäs hakee jotain johtajapaikkaa, niin mä oon ottanu sen tosi vakavasti. Ja mun mielest sitä pitäs tehdä paljon enemmän, kaikille. Mä en tiedä, kuinka paljon ihmiset mun ympärillä saa kannustusta muuten ku multa. Mut mä oon aina ottanu hirveen suurella kiitollisuudella vastaan ne, kun saa hyvää palautetta. Ja sit on viel eri asia sanoo, et sun pitäs hakee tähän pestiin ja kuulla esimerkiks mun johdettavilta, et sä hoidit tän asian tosi hyvin, et ne, ja ehkä sillon, ku saa silleen vertaisiltaan palautetta, niin ne on ollu niit merkityksellisimpiä.”

Myös henkilö F nosti muilta saamansa kannustuksen sanat merkityksellisimpien asioiden joukkoon aktiiviurallaan:

”-- ne merkitykselliset hetket on se, et joku on tönässy sua vähän sinne suuntaan. Et ne on oikeestaan, jos miettii kaikkii näit duunei, mitä mä nyt oon hakemassa. No jotkut mä oon tiennyt aina silleen, et no kyllä ne täytyy mennä, mut sitte aina, jos saa sen extra pushin jostain, niin sit se helpottuu, ja sit tulee vaan varmemmaks siitä. Niin ne on aika tärkeit ollu, ja etenki silleen, et ei mikään ois koskaan alkanu siit, en mä ois todennäköisest tehnyt mitään näistä, jos joku ei ois sattunu sillon siellä läskisohval, ku mä istuin siellä läskisohvalla, tullu siihen viereen ja ollu silleen, hei, sä oisit hyvä.”

Yhteisöltä saatu arvostus ei ollut haastatelluista tuntunut merkittävältä ainoastaan pyrittäessä uusiin luottamustehtäviin, vaan arjessa saatu sanallinen ja sanaton positiivinen palaute oli useiden haastateltujen kokemuksessa ollut erittäin voimakas eteenpäin ajava voima. Henkilö B kuvasi tällaisen palautteen tärkeyttä oman motivaationsa kannalta seuraavasti:

”Ainaki mua motivoi hirveesti tavallaan se yhteisö. Et se on tosi välitön se palaute siinä, et ku sä teet jotain tavallaan yhtenä henkilönä vaan, et sua on vaan yks, mut sä pystyt saada sata ihmistä hymyileen, niin se on jotenki aivan mieletön fiilis siinä. Et ehkä tavallaan... nii, se on silleen välitön sellanen, mihin hyvän olon reseptorit iskee kiinni, et heti, ku näkee, et ihmiset hymyilee siitä, et mitä sä oot saanu aikaan joko välillisesti tai sit, et luennolla ne hymyilee, ku sä oot tehnyt hyvää edunvalvontaa tai jossain vuosikokoukses ihmiset hymyilee, ku sä puheenjohtat hyvin tai jotain, niin se on sellanen, mikä siin palkitsee.”

Osa haastatelluista kuvaili myös, kuinka opiskelijayhteisössä moniin luottamustehtäviin liittyy tärkeänä elementtinä sosiaalinen status: esimerkiksi ainejärjestön puheenjohtajaa arvostetaan hänelle henkilökohtaisesti tärkeässä

yhteisössä, mikä puheenjohtajan näkökulmasta tuntuu hyvältä, ja toisaalta voi toimia yhtenä motivoivana tekijänä tehtävään hakeutumista harkittaessa.

Joidenkin haastateltujen osalta opiskelijatoimintaan osallistuminen oli ollut suorastaan poikkeuksellisen voimakasta yhteenkuuluvuuden tunnetta rakentava kokemus. Erityisesti Aalto-yliopiston Otaniemen kampuksella opiskelevat ja asuvat aktiivit kuvailivat, kuinka opiskelijatoiminnasta oli muodostunut pikemminkin elämäntapa kuin harrastus. Kun opinnot, työt, harrastukset ja ystävyysuhteet kietoutuvat samaan tiiviiseen sosiaaliseen verkkoon ja joskus myös fyysiseen ympäristöön, voi kokonaiskokemukseen uppoutua todella intensiivisesti. Kysyttäessä, miltä opiskelijatoiminta oli parhaimmillaan tuntunut, kuvasi esimerkiksi henkilö E kokemustaan seuraavasti:

”Ihan parhaimmillaan, ohan se, mä en oo koskaan ollu kultis messissä, mut mä luulen, et tietyl taval se on aika samanlaista, et siis se on tosi kokonaisvaltasta, hyvä ja huonossa, et jossain vaihees tavallaa, et ku sä katot ympärilles, sen hetkinen koko sun elämänpiiri on tavallaan sun ympärillä ja sä pystyt olee siin vaikuttamas, niin onhan se siis euforista ja mun mielest tosi siistii --
.”

Henkilö F puolestaan kuvasi, miten hän on kokenut elämän eri osa-alueiden lomittuvan ja yhdistyvän opiskelijatoiminnan puitteissa seuraavasti:

”Niin, no mä uppoudun siihen maailmaan aika helposti, et mä viihdyn siellä, nii tietyl taval mä viihdyn täällä. Nii sit sitä aikaa tulee vietettyä täällä. Ja sit se ei itse asiassa ihan hirveesti tunnu silleen kuitenkaan miltään pakkopullalta tai työltä, niin sit, tiedätsä, sä vähän niinku muutat melkeenpä asumaan tänne, et sä vaan oot täällä, ja sit sä edistät sun projektii, sit sä tapaat ihmisii täällä, sä tapaat sun ystäviä täällä, sä oot niiden ystävien kanssa, sit sä käyt taas edistään sun projektii. Nii sää silleen helposti jäät vähän asumaan tänne, mikä on silleen hirveen kivaa, täällä on hirveesti kivoja ihmisiä ja tälleen, täällä on kiva asua, mut sit sun pitäs asua välillä myös siellä kotona.”

Merkityksellinen vaikuttaminen ja maailmanparantaminen

Yhteisöllisyyden lisäksi toinen useissa haastattelussa korostunut, aktiiveja eteenpäin ajanut tekijä oli kiinnostus vaikuttamiseen ja positiivisen henkilökohtaisen jäljen jättämiseen maailmaan. Osalla haastatelluista halu vaikuttaa ympärillään oleviin asioihin oli kohdistunut ensisijaisesti esimerkiksi opintojen sisältöön: kurssijärjestelyissä tai -sisällöissä oli havaittu parantamisen varaa, ja järjestötoimintaan mukaan lähteminen oli mielletty luontevaksi ja tehokkaaksi väyläksi saada aikaan tarvittua muutosta. Toisilla taas kiinnostus vaikuttamiseen oli järjestöuran alkuvaiheilla kohdistunut lähimpään järjestöön itseensä: yksi haastateltu kuvaili esimerkiksi kokeneensa oman ainejärjestön maineen ja ilmeen parantaminen tärkeäksi pääaineen opiskelijoiden itsetunnon kohottamisen kannalta. Toinen haastateltava taas kuvaili, kuinka halusi alun perin vaikuttaa siihen, millaisilla pelisäännöillä ainejärjestön kerhotilaa ylläpidetään, jonka jälkeen kiinnostus vaikuttaa oli alkanut laajentua muihin suuntiin.

Henkilön koti- ja muu tausta saattaa olla merkittävä tekijä vaikuttamista kohtaan koettavan kiinnostuksen rakentumisessa. Eräs haastatelluista kuvasi keskeisenä motivaatiotekijänään opiskelijatoimintaa kohtaan olleen alusta asti vaikuttaminen, josta hän oli ollut kiinnostunut jo ennen yliopisto-opintojen alkamista. Kysyttäessä, mistä kiinnostus vaikuttamiseen oli syntynyt, hän vastasi seuraavasti:

”Emmä tiedä, siis kotona on aina puhuttu politiikkaa ja äiti on aina tehnyt politiikkaa ja isäkin on aina tehnyt ammattiliittojuttuja, niin sit se on kuitenkin aina ollu hyvin luontasta, et pitää yrittää vaikuttaa sen ympäröivään maailmaan.”

Itsensä kehittäminen ja uuden oppiminen

Vaikka suurin osa haastatelluista aktiiveista kuvaili lähteneensä opiskelijatoimintaan alun perin mukaan ennen kaikkea yhteisöön sisään päästäkseen tai voidakseen vaikuttaa ympärillään oleviin asioihin, kuvasivat useimmat toimintaan osallistumisen syiden myös muuttuneen vähitellen vuosien varrella. Haastatellut henkilöt olivat kaikki ylioppilaskuntien hallitusten jäseniä, jotka olivat haastatteluhetkellä jo lukuisia kertoja päättäneet hakeutua

jatkotehtäviin opiskelijayhteisön sisällä. Haastatellut voi toisin sanoen nähdä opiskelijatoimijoiksi varsin valikoituneena joukkona, joka on usean vuoden ajan säilyttänyt motivaation toimia vastuullisissakin tehtävissä palkkiotta. Lisäksi he ovat useita kertoja menestyneet vaaleissa ja läpäisseet erilaisia seuloja, joissa muut opiskelijayhteisön jäsenet ovat muiden tekijöiden joukossa arvioineet heidän motiivejaan hakeutua erilaisiin tehtäviin.

Tämän joukon kertomuksissa halu kehittää itseään ja oppia uusia asioita oli motivaatiotekijä, jonka kuvattiin erityisesti aktiiviuran myöhemmissä vaiheissa nousseen entistä tärkeämmäksi. Esimerkiksi henkilö C kuvaili suurempiin vastuutehtäviin hakeutumista harkitessaan yleensä punninneensa, voisiko itse oppia tehtävässä riittävästi uutta:

”Joo, koska mä myös otan aika paljon semmosia nakkeja, et mä tiedän, et tän nyt jonku täytyy tehdä, et se on mulle helppo homma hoitaa, jos ei muut ehi, niin sit tavallaan sellasia, mitä voi vähän vasurilla tehdä vaan siinä ohessa. Mut sit tavallaan ne isommat jutut on semmosia, et kyl niissä täytyy olla myös sit se, että minua kiinnostaa tässä oppia tai tehdä tätä eikä sillain, et teen nyt velvollisuudentunnosta.”

Henkilöllä D taas toistuva kriteeri vastaavissa harkintahetkissä oli ollut sopiva vaikuttavuuden ja oppimispotentiaalin yhdistelmä:

”No just ehkä se, et tietää, et on ittel annettavaa, oikeesti konkreettisii juttui, mitä haluaa parantaa. Ja sit se, et tiedostaa, et mitä kaikkee voi itte saada siitä pestistä myös.”

Myös henkilö F kuvasi hakeutuneensa tietoisesti sellaisiin opiskelijajärjestöjen tehtäviin, joissa oli kokenut voivansa kehittyä edelleen:

”Ja se on kuljettanu ja valinnu sellasen suunnan kanssa siihen, että tienny, et, niinku mä sanoin alussa, niin tavallaan, et jossain välissä tietää, et millasii mahdollisuuksii vuosi tarjoo, niin osannu sit valita ehkä sellaset, joissa on sellasii sen tyyppisii haasteit, jois pääsee harjottelee sellasii taitoi, mitkä ittee kiinnostaa sillä hetkellä. On ne sitte ihmisvaikuttamista tai vuorovaikuttamista, johtamista, niin aina on löytäny joku haaste, mikä on ollu sit motivoiva.”

Jaksamishaasteet ja uupuminen opiskelija-aktiivien kroonisena ongelmana

Huolestuttavana – joskaan ei opiskelijajärjestöjen arkea tuntien niinkään yllättävänä – teemana haastatteluissa esiin nousi henkinen ylikuormitus ja uupuminen, josta lähes kaikilla haastatelluilla oli sekä henkilökohtaisia kokemuksia että muita havaintoja lähipiireistään. Jotkut olivat hankkineet akuutteihin tilanteisiin ulkopuolista ammattilaisapua ja toiset selviytyneet eteenpäin omin voimin tai korkeintaan läheisten tuella. Uupumista kuvailtiin haastatteluissa opiskelijajärjestöissä hyvin yleiseksi ilmiöksi, jota ei juuri yksilöiden tai yhteisöjen tasolla osata käsitellä. Keskeiseksi syyksi uupumiselle nostettiin luottamustehtäviin liittyvä kova vaatimustaso yhdistettynä niiden hoitamiseen käytettävissä oleviin alimitoitettuihin voimavaroihin ja usein myös hyvin vaatimattomaan tukeen.

Esimerkiksi henkilö H kuvaili uupumista yleisenä ilmiönä opiskelijaliikkeessä:

”No siis tavallaan, mitä on [ylioppilaskunnassa] nähnyt niin se isompana ongelmana on just se ylikuormittuminen. Ja se, et ihmiset ottaa itelleen liikaa ja siihen on kuitenkin niin sosiaalinen paine saada tehty asioita, niin sit ihmiset väsyvät ja saa burnoutteja, et se on tosi yleinen ilmiö tässä opiskelijapolitiikassa ja ylioppilaskuntaskenessä, järjestöskenessä.”

Opiskelijatoimijat ovat useimmiten nuoria ja suhteellisen kokemattomia ihmisiä, joilla ei välttämättä ole kovin pitkän kokemuksen tuomaa varmuutta ja osaamista erilaisten tehtävien hoitamisesta. Aktiiveilla voi olla toiminnallisesti ja taloudellisesti valtavilta tuntuja vastuista opiskelijajärjestöissä, jonka lisäksi he useimmiten pyrkivät sovittamaan päiviinsä vapaaehtoistoiminnan lisäksi huomattavan määrän opintoja ja lisäksi joskus ansiotyötä, jonka lisäksi odotukset luottamustehtävissä suoriutumisesta kohtaan voivat olla hyvin vaativat, eikä apua monesti osata tai uskalleta pyytää epäonnistumisen pelosta tai muusta syystä. Henkilö E kuvasi ylioppilaskuntatehtävään liittyvien vaatimusten aiheuttamaa painetta seuraavasti:

”Ihan, siis työmäärä, joka on välillä ihan posketon. Toivottavasti kukaan ei koskaan päästä jotain lääkäriä tai psykologian kattoon meidän työmäärää, vaikka se psykologihan meitä katsoo joka

kuukausi, ku meil on työnohjaus, sehän menee kaikilt mittareilt ylitte. Tavallaan se vastuuasema, jos täs ollaan samalla, sielt saa välil aika [suoraa] palautetta ihmisiltä, jotka ei oo sun kaa samaa mieltä, niin purkaa sitä pahaa oloansa suhun, ja tietyl tavalla, vaik täs ollaan ilmases vapaaehtostehtävässä, niin totta kai sä oot myös edustuksellinen koko tälle sun väestöosalle, [tuhansille opiskelijoille], eli jos mokaa jotain, niin pahimmillaan se jälki voi olla aika rumaa sieltä, ja se on, vaik mitään pahaa ei kävis, niin totta kai stressitekijä on siel taustalla.”

Itse aktiivitehtäviin liittyvien haasteiden lisäksi haastatellut kuvasivat opiskelijatoiminnan ja muun elämän tasapainottamisen olevan haasteellista. Jaksamista oli verottanut yhtäältä erityisesti ylioppilaskuntatoiminnan kokonaisvaltainen luonne ja toisaalta aktiivitoiminnan yhteensovittaminen opintojen edistämiseen ja toimeentuloon liittyvien paineiden kanssa. Henkilö G kuvaili keskeisenä haasteena opiskelijatoiminnan ja muun elämän tasapainottamista:

”Ja sitten tietty se, että jossain vaiheessa aina, tai no ainakin tän vuoden alussa on huomannu hyvin paljon se, että tekemistä riittää niin paljon, että ei löydä omaa aikaa itselleen, että pitää jättää työt tänne, tai pitäis jättää työt toimistolle, eikä pidentää työpäivää ja tehdä pitkää päivää ja sen jälkeen mennä vaan kotiin nukkumaan ja taas takasin toimistolle, vaan että löytää sitä omaa elämää, että pääsee sen kuplan ulkopuolelle. Että se on oikeestaan se, että järjestö- ja (y-liike) [22:26] kuplan siellä sisällä olemiseen, että miten sieltä pääsee pois, niin se on oikeestaan sellanen.”

Henkilö A puolestaan piti toistuvana haasteena järjestötoiminnassa juuri opintojen, työssäkäynnin ja toimeentulon sekä järjestötoiminnan yhteensovittamista:

”-- kyl ite on silleen huomannu, et on just pistäny liikaa paukkuja ja sit jaksaminen ja muu on kärsiny ja totta kai on ollu muitakin tekijöitä siinä, mut on ehkä ollu osatekijänä just se, että on lupautunu moneen nakkiin ja koittanu pitää kaikkia palloja ilmassa ja sit toisaalta samalla opiskellu ja ollu töissä, niin on se ollu hankalaa ja sit tavallaan just se painottelu toimeentulon ja muun kanssa.”

Jaksamiseen oli joissain tapauksissa myös vaikuttanut tunne arvostuksen puutteesta tekemäänsä suurta työtä kohtaan. Henkilö B kuvaili, kuinka oli

lopettanut erään järjestön piirissä toimimisen ja siirtynyt muihin piireihin todettuaan, ettei hänen panostaan yhteisen hyvän eteen ollut arvostettu:

”-- ja sit toisaalta on kans joskus ollu silleen, et ei oo arvostettu sitä vaik on tuntunu et on tehny paljon, ja sitte ei oo saanu siit arvostusta, ni sit ei halua jatkaa siin piirissä enää. Sit on menny muihin juttuihin.”

Henkilö E kuvaili vaikeimpina hetkinä niitä, kun on nähnyt paljon vaivaa ja tehnyt paljon töitä yhteisen hyvän eteen, jonka jälkeen ei kuitenkaan ole kokenut saaneensa panostaan vastaavaa arvostusta yhteisöltä:

”--ei se aina hirveen hauska prosessi oo ollu, ja on siel ollu kans aika synkkii vaiheita, jolloin mielti, et mitä vittuu mä teen täs kohtaa, et ite kiusaan itteeni tälläsel paskal, et teen nollapalkkiolla ilmast duunii ihmisille, jotka ei arvosta sitä. Mut kyllä sitte aina loppujen lopuks löytää ne ihmiset, jotka tavallaan oikeesti arvostaa. Tai hymyilee sulle sitä, että vitsi, sä oot tehny hyvää duunii, ja sit löydät itestä niit puolii, mitä sä oot kehittäny, niin kyl se sit loppujen lopuks aina menee plussalle.”

Henkilö D taas kuvasi tätä opiskelijajärjestöjen varjopuolta seuraavasti:

”Siis, ehkä just silleen... opiskelijajärjestöt on ihanii, kun ne on kunnianhimosii, ja et ne visioi, ja sit ne oikeesti kans toteuttaa ne visiot, niin se on parasta, ja niiden kautta, mä uskon, et muutetaan maailmaa. Mut sit ku ne osaa olla aika raadollisii kans ja säälimättömii ja vähän ehkä myös putkinäköisiä välillä, vaikka ovatkin visioivia, --”

Osa haastatelluista pohti, että jaksamisongelmien helpottamiseksi voitaisiin tarvita huomattavasti nykyistä laajamittaisempaa toimijoiden ulkopuolista mentorointia ja vertaistukea.

Yhteenveto ja tulkinta opiskelijatoimintaan osallistumisen ajureista

Opiskelija-aktiivien halukkuus osallistua opiskelijajärjestöjen toimintaan vaikuttaisi kumpuavan pohjimmiltaan kolmesta tekijästä. Ensinnäkin yhteisöllisyyden kokemus alatekijöineen vaikuttaisi olevan kestävä motivaation pohja aktiivitoimintaan osallistumiselle, sillä se teemana välittyi muodossa tai toisessa lähes kaikista haastatteluista. Yhteisöllisyyden ilmenemismuoto

vaikuttaisi aktiiviuran edetessä hiukan hioutuvan: siinä missä opintojen alkuvaiheilla toimintaan lähdetään mukaan ihmisiin tutustumiseksi ja yhteenkuuluvuuden tunteen saavuttamiseksi, voimistuu ajan myötä halukkuus palvella itse yhteisöä ja ”antaa takaisin”. Yhteisön vertaisilta saatavan arvostuksen, kannustuksen ja tuen tärkeys puolestaan vaikuttaa suhteellisen vakaalta motivaatiotekijältä, joka on haastattelukertomusten perusteella tärkeää yhtä lailla kokemattoman kuin kokeneemmankin järjestötoimijan kannalta. Useilla haastatelluista muilta opiskelijoilta saadut kannustuksen sanat olivat esimerkiksi olleet ratkaisevia päätettäessä uuteen opiskelijajärjestötehtävään hakemisesta. Osa haastatelluista kuvasti yhteisöllisyyden kokemusta opiskelijatoiminnassa parhaimmillaan erittäin kokonaisvaltaiseksi.

Havaintoni yhteisöllisyyden osalta ovat hyvin linjassa aiemman tutkimuksen kanssa: myös Ansala, Uusiautti ja Määttä (2016) kuvailivat tutkimuksessaan sosiaalisten suhteiden rakentamisen olleen keskeinen syy toimintaan mukaan lähtemisessä ja jatkoivat, että vanhempien opiskelijoiden kannustus oli monille ollut ratkaisevaa tehtäessä päätöstä järjestötehtäviin hakeutumisesta. Samassa tutkimuksessa Ansala kuvasi aktiivien kokemuksia opiskelijatoiminnasta kokonaisvaltaisena elämäntapana, joka läpäisee tavalla tai toisella lähes kaikki elämän osa-alueet, mikä myös vastaa omasta aineistostani tekemiäni havaintoja.

Toiseksi halu vaikuttaa positiivisesti maailmaan toistui haastatteluissa usein motivaatioon vaikuttaneena tekijänä. Jotkut kuvailivat olleensa koko opintojensa ajan kiinnostuneita vaikuttamisesta, mutta monilla kiinnostus oli myös herännyt vasta järjestötoiminnan myötä erilaisten vaikuttamismahdollisuuksien alettua hahmottua. Kiinnostus vaikuttamiseen vaikutti olevan aktiiviuran alusta asti voimakkaampi sellaisilla haastatelluilla, joilla itsellään oli kokemusta esimerkiksi lukion opiskelijakuntatoiminnasta, tai jotka olivat perhepiirissään altistuneet yhteiskunnalliselle vaikuttamiselle. Tämäkin havainto on linjassa aiemman tutkimuksen kanssa: Ansala, Uusiautti ja Määttä (2016) huomasivat kiinnostuksen vaikuttamiseen olleen tärkeä tekijä järjestöihin hakeutuessa

erityisesti sellaisten henkilöiden kohdalla, joilla oli esimerkiksi lukioajoilta aiempaa kokemusta järjestö- ja vaikuttamistyöstä.

Kolmanneksi haastatellut kuvailivat erityisesti useita vuosia jo opiskelijajärjestöissä jo toimittuaan alettuaan entistä tietoisemmin punnita, miten aktiivitoiminnassa voisi kehittää itseään ja oppia uusia asioita. Tämä pohdinta oli myös useilla haastatelluista johtanut tietoisempaan ja suunnitelmallisempaan otteeseen itsensä kehittämisessä, mikä oli kertomusten perusteella myös johtanut uusiin oivalluksiin omasta itsestään. Haastatellut olivat kokeneet oppineensa uusia asioita erityisesti hakeuduttuaan tilanteisiin ja rooleihin, joista heillä ei ollut aiempaa kokemusta. Haasteiden ollessa sopivan suuruisia, eli oltaessa lähikehityksen vyöhykkeellä (Vygotsky, 1978), oli palkitsevaa kehitystä saattanut tapahtua paljonkin. Aiemmassa tutkimuksessa myös Ansala, Uusiautti ja Määttä (2016) nostivat tärkeänä seikkana esiin aktiivien halukkuuden kokeilla uusia asioita ja tasapainottaa opinnoissa opittavia asioita toisenlaisella oppimisella.

Tunnistan toisin sanoen aineistostani keskeisesti samat aktiivien motivaatioon liittyvät seikat, jotka esiintyvät aiemmassa tutkimuksessa suomalaisten yliopistojärjestöaktiivien motivaatiosta, ja voin aineistoni perusteella allekirjoittaa pitkälti kaikki Liisa Ansalan väitöskirjassaan aiheeseen liittyen tekemät havainnot ja tulkinnat.

Opiskelija-aktiiveilla säännöllisesti toistuva negatiivisesti motivaatioon vaikuttava tekijä puolestaan on aineistoni perusteella kokemus henkisestä ylikuormittumisesta, joka oli haastatelluilla joissain tapauksissa johtanut jopa loppuun palamisen kaltaisiin oireisiin. Monet opiskelija-aktiivit ovat järjestöissä siihenastisen elämänsä vastuullisimmissa tehtävissä, joihin voi liittyä paljon ulkopuolisia paineita ja odotuksia suoriutumisesta sekä kovaakin kritiikkiä. Aktiivit ovat myös useimmiten varsin kokemattomia nuoria aikuisia, joilla ei välttämättä ole takanaan sellaista työ- tai muuta kokemusta, jossa olisi oppinut johtamaan tai kuuntelemaan omaa itseään tavalla, joka auttaisi välttämään

ylikuormitusoireet. Lisäksi erityisesti opiskelijayhteisössä aktiivisimmilla henkilöillä on usein ratkaistavanaan opintojen edistämisen, toimeentulon järjestämisen ja aktiivitoimintaan osallistumisen hankala optimointiongelma. Kun näissä olosuhteissa tukea tehtävien onnistuneeseen suorittamiseen ei useimmiten juurikaan ole saatavilla, voivat pienetkin ongelmat hiljalleen kasautua ja aiheuttaa erilaisia henkisiä oireita, uupumista ja jopa loppuun palamisen. Tulkitsen haastavissa tilanteissa usein kehittyvän eräänlainen negatiivinen kierre, jossa käytettävissä olevien voimavarojen ja tehtävien vaatimusten epäsuhta sekä toisaalta arvostuksen ja tuen puute aiheuttavat ylikuormituksen tunteen, joka voi edelleen vähentää aktiivin käytettävissä olevia henkisiä voimavaroja ja syventää negatiivista kierrettä (Kuva 7).

Myös tunnistetut opiskelijatoiminnan ongelmakohtia koskevat havaintoni vastaavat hyvin pitkälti Ansalan ja Uusiautin (2016) opiskelijatoiminnan haasteita selvittäneen tutkimuksen tuloksia. Ansalan ja Uusiautin mukaan aktiivit olivat useimmin kohdanneet juuri itsesäätelyyn ja ajankäyttöön liittyviä ongelmia, joka oli ilmennyt kovanakin henkisenä stressinä. Lisäksi he kuvailivat aktiivien vaikeutta kohdata kritiikkiä, jonka lisäksi torjutuksi tulemisen tunteet olivat joillakin esimerkiksi vaalitappioiden yhteyksissä olleet voimakkaita. Yhtä lailla kuin motivaatiotekijöiden osalta, myös nämä huomiot voim omaan tutkimukseeni nojaten allekirjoittaa ja vahvistaa.

Olen tutkimukseni myötä tullut mieltäneeksi opiskelijatoimintaan osallistumisen ajurit ja kuvailemani ylikuormituksen kierteen osana vuorovaikutteista systeemiä (Kuva 7). Yhteisöllisyyden kokemus, vaikuttamis- ja maailmanparannushalu sekä itsensä kehittämisen halu ajavat aktiivia kiinnostaviin ja haasteellisiin tehtäviin, mikä voi joissain tilanteissa johtaa aktiivin voimavarojen ja elämäntilanteeseen liittyvien vaatimusten liian suureen epäsuhtaan ja käynnistää negatiivisen ylikuormituksen kehän.

Teekkariporukkaan kuulumisesta yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen ja itsensä haastamiseen

Muistan itse yliopisto-opinnot aloittaessani olleeni varsin tietoinen siitä, että halusin opintojen aikana rakentaa mahdollisimman paljon uusia ystävyssuhteista ja sosiaalista verkostoa, joka kestäisi myös opiskeluaikojen päätyttyä. Minulla oli lukioajoilta edelleen hyviä ystävyssuhteita, mutta olimme kaveriporukkamme kanssa muuttaneet Hämeenlinnasta eri paikkakunnille opiskelemaan, joten siinäkin mielessä uuden sosiaalisen piirin rakentaminen Otaniemeen tuntui sekä luonnolliselta että tarpeelliselta.

Yllätyin opinnot aloitettuani positiivisesti siitä, miten aktiivinen ja vastaanottavainen teekkari- ja prodekolaisyhteisö oli. Tuntui, että uusia opiskelijoita haluttiin tosissaan mukaan toimintaan, ja kannustavan ja vastaanottavaisen ilmapiirin rakentamiseksi nähtiin tosissaan vaivaa. Fukseille oli ensimmäisenä vuonna järjestetty monenlaista yhteistä ohjelmaa ja tekemistä, jonka lomassa tutustuin nopeasti muutamiin ensimmäisiin tekkarikavereihini. Fukseja kannustettiin alusta asti myös lähtemään erilaisiin killan toimihenkilötehtäviin mukaan – toimintaa mainostettiin yhteisöllisenä ja kivana tekemisenä, jonka lisäksi tiettyihin toimintoihin osallistuminen mainittiin suorastaan edellytyksenä sille, että saattoi vappuna saada tekkarilakin. Teekkariyhteisössä hioutunut kannustuksen ja lempeän pakottamisen yhdistelmä toimi ainakin omalla kohdallani erinomaisesti – koin ikään kuin seurailevani fukseille määriteltä oletuspolkua, ja tuo polku johdatti minua siihen sosiaalisen kanssakäymisen suuntaan, johon halusinkin kulkea.

Hain ensimmäiseen suurempaan vapaaehtoistehtävääni Prodekon hallitukseen ennen muuta siksi, että halusin kuulua hauskaan kaveriporukkaan. Toiminta itsessään tuntui hakuvaiheessa toissijaiselta, ja tärkeämpiä olivat yhteisöllisyyden kokemus ja kaverit. Tekemisen makuun päästyäni innostuin kuitenkin killan opintovastaavana opintojen kehittämisestä ja muista hiukan ”vakavammista” sisällöistä, kuten opiskelijoiden henkisen hyvinvoinnin kehittämisestä. Prodekon puheenjohtajan tehtävä taas oli ensimmäinen, jossa keskeinen hakupäätöstäni ohjaava tekijä oli kehittymispotentiaali, jota hahmotin tehtävässä olevan: se olisi ensimmäinen varsinainen johtotehtäväni, ja vaikka tuo ajatus hiukan pelottikin, koin sen houkuttelevaksi.

Prodekon puheenjohtajavuoden jälkeen hakeuduin seuraavina vuosina vielä kahteen merkittävään opiskelijayhteisön tehtävään: Aalto-yliopiston ylioppilaskunnan hallituksen varapuheenjohtajaksi ja Suomen ylioppilaskuntien liiton puheenjohtajaksi. AYY:n hallitukseen hakeutuessani harkitsin pitkään, onko tehtävä riittävässä määrin linjassa sen kanssa, mitä haluan elämälläni tehdä. Olin kiinnostunut uusiutuvasta energiasta ja ilmastonmuutoksen torjunnasta, enkä ollut varma, veisikö ylioppilaskuntatehtävä minua sellaiseen suuntaan, että lähestyisin tuon missioni toteuttamista. Lopulta totesin, etten voi lopulta etukäteen tietää, mihin AYY-vuosi johtaisi, mutta hauskaa se tulisi varmasti olemaan ja jotain siinä tulisi oppimaan. Näin ollen päätin lähteä hakuun ja tulin valituksi.

SYL-haun suhteen kävin pitkälti samankaltaista pohdintaa. Haluaisinko jättää opintoni parkkiin *vielä* yhdeksi vuodeksi? Mitä tehtävässä voisi oppia, ja olisiko minulla tehtävälle mitään annettavaa? Samalla ajatukset suuren haasteen vastaanottamisesta ja vaikuttavaan paikkaan pääsemisestä kutkuttivat mieltäni, ja tuumasin lopulta, että haluaisin kokeilla, mihin rahkeeni riittäisivät jokseenkin tuntemattomassa toimintaympäristössä. Jälkikäteen ajatellen olen kuitenkin varma siitä, että ilman

muutaman keskeisen ystäväni kannustusta ja tukea en olisi lähtenyt hakuun mukaan tai ainakaan pysytellyt kisassa loppuun asti, valituksi tulemisesta puhumattakaan.

Omassa kokemuksessani hauskanpito, halu kuulua porukkaan, halu tehdä merkityksellisiä asioita ja halu haastaa itseäni ovat vuorotelleet motivaatiopalettini keskeisinä komponentteina. Jälkikäteen on vaikeaa tarkasti sanoa, mikä tekijä missäkin vaiheessa on ollut dominoiva, mutta samat elementit ovat muistikuvistani löydettävissä kuin haastattelemini henkilöiden kertomuksista.

Kokemuksellinen oppiminen arjessa

Henkilön päätyminen mukaan opiskelijatoimintaan ei tietenkään vielä itsessään takaa, että toiminnan ohessa tapahtuu jonkinlaista kehittymistä. Siinä missä edellisessä luvussa kuvasin toimintaan mukaan päätyminen ajureita, pyrin seuraavaksi avaamaan kokemuksellisen oppimisen prosessia, jonka myötä opiskelijatoiminnassa koetaan kehityttävän. Luvun päätteeksi kuvailen erästä omaa oppimiskokemustani aktiivivuosiini ajalta.

Kokemuksellisen oppimisen teoriassa (Jarvis, 2010) oppimisprosessin käynnistää jokin ihmisen kokemuksessa havaittu epäjatkuvuuskohta: ilmiö, jonka selittämiseen havaitsijan senhetkinen ymmärrys maailmasta osoittautuu riittämättömäksi. Tällainen epäjatkuvuuskohta voi johtaa havaitsijan kognitiiviseen, emotionaaliseen tai toiminnalliseen prosessointiin, jonka onnistuessa oppimista syntyy ja maailmankuvaa muutetaan yhteensopivaksi epäjatkuvuuden kokemuksen aiheuttaneen havainnon kanssa. Opiskelija-aktiivit toimivat erilaisissa tehtävissä yleensä korkeintaan vuoden mittaisissa pätkissä, eli erityisesti pidempään toiminnassa jatkaessaan he löytävät usein itsensä uusista ja vieraista olosuhteista. Monesti muillakaan tiimin jäsenillä ei ole käsillä olevista tehtävistä kokemusta, eivätkä tiimin jäsenet välttämättä tunne toisiaankaan. Tällaiset suuren epävarmuuden olosuhteet virittävät toimintaympäristön, jossa oppimisprosesseja potentiaalisesti käynnistäviä epäjatkuvuuden kokemuksia voi syntyä usein. Kysyttäessä, millaisissa tilanteissa aktiivi oli kokenut oppimista tapahtuneen kaikkein eniten, vastasi henkilö E seuraavasti:

”-- mitä vaikeampi, sen parempi, et niinku mä sanoin, niin mä toimin parhaimmillaan tai osaltaan silloin, ku tavallaan tilanne on aivan

uus mulle, ja mul ei oo mitään ennakkokäsitystä, et miten tähän pitäis lähteä. Niistä yleensä kävelee silleen, et okei, et herran Jeesus, et emmä tienny, et mä pystyn tohon kanssa, ja sit yhtäkkii pystyy lisää sen tavallaan omaan taito-, tai tavallaan, mitä ite mieltää, et missä kykenee. Tai sit löytää itestään heikkouksii, joit tietyl taval pystyy sit työstää. Et sen takii, tai ite oon just pyrkiny siihen, ettei tyydy sellaseen, et okei, mä teen tätä, koska mä oon täs hyvä, vaan et mä teen tätä, koska tää kuulostaa mielenkiintoselta, ja mä itse asias tiedän, miten tää tavallaan toimii.”

Myös toinen haastatelluista kuvaili, kuinka on tietoisesti hyödyntänyt opiskelijajärjestöjen tehtäviä kokemiensa heikkouksien työstämiseen: hän kertoi havainneensa omassa johtamistavassaan tiettyjä puutteita, minkä jälkeen hän oli päättänyt hakeutua seuraavaan luottamustehtävään juuri noita puutteita toiminnallisesti työstämään.

Aktiivien kokemuksissa hankalimmat ja opettavaisimmat tilanteet olivat monesti olleet jonkinlaisia henkilöiden välisiä konflikteja, joita haastateltava oli joutunut ratkomaan. Suuri osa tällaisista kokemuksista liittyi tilanteisiin, jossa haastateltava oli itse jonkinlaisesta puheenjohtajan auktoriteettiasemasta käsin joutunut ratkomaan tiiminsä jäsenten välisiä ristiriitatilanteita. Vain yksi haastateltu kuvasi tilannetta, jossa oli itse ollut suoraan konfliktin osapuolena, mutta tuossakin esimerkissä hän oli itse johtanut tiimiä, jonka puitteissa konflikti oli syntynyt.

Henkilö E oli kohdannut tällaisen kahden tiiminsä jäsenen vuorovaikutukseen liittyvän ongelman, jota hän kuvasi seuraavasti:

”Siel oli hyvin vastakkaisii persoonallisuuksii, [se] totta kai repi sitä sitte erilleen. Ja mä ehkä heräsin siihen tilanteeseen johtajana aika myöhään ja aika vajavaisel työpakilla, et mulla ei ollu mitään hirveen hyvii taitoi sellasest ihmisten kriisijohtamisest siin vaiheessa, et miten tollasii kriisitilanteit saadaan purettuu ja käsiteltyy, ja opin sitä ehkä sen projektin aikana, tai projektin aikana vasta, että miten tavallaan noit tilanteita pitää käsitellä, joten saatto olla, et mä sit vahingossa kärjistin sitä tilannetta, ku kuitenkin yritin parastani siinä alkuaikoina.”

Henkilö jatkoi myöhemmin kuvailmalla oppineensa rakentamaan konfliktitilanteissa mahdollisimman ymmärtävää vuoropuhelua:

”Se, mihin siin pystyy lähtee, on ymmärtää ne syyt molempien takana. Ja yleensä ne ensimmäiset syyt, mitä sielt tulee, ei oo niit pohjimmaisii syitä, vaan neki on vaan tavallaan tekosyitä, joita heitetään siihen niiden perimmäisten syiden ja pelkojen päälle siitä, et mikä se oikeesti syvin on. Jos ne molemmat pystyy ymmärtään, niin silloin pystyy näkee, et mikä se yhteinen groundi on, millä pystyy tekeen yhteistyötä, vai onks sitä ollenkaan.”

Ymmärtävän ja kuuntelevan asetelman rakentaminen toistui lähes kaikissa haastatteluissa aktiivien ratkaisuna konfliktitilanteiden purkamiseen. Usein tuohon johtopäätökseen kuvailtiin päädytyn nimenomaan jonkin aiemman konfliktin epäonnistuneen käsittelyn kautta.

Toisilla haastatelluista keskeisimmät oman kokemuksen epäjatkuvuuskohdat olivat liittyneet omaan jaksamiseen, ylikuormittumiseen ja burnouteihin: haasteita näissä asioissa kohdattuaan aktiivi oli saattanut oppia tunnistamaan itsestään ylikuormittumisen merkkejä aiempaa tarkemmin ja sitä myötä välttämään vastaaviin tilanteisiin ajautumista jatkossa. Henkilö H kuvaili tällaisesta kokemuksesta syntynyttä oppimista seuraavasti:

”Ne hetket, missä on ollu ehkä kaikkein – se kun oli kerran vähän burnoutin partaalla. Se opetti tosi paljon – mä en nyt kerro, mikä tilanne se oli, mut se kun oli ihan liikaa. Ja sit tajus sen – alko tajuta, et sun ajatukset on vähän harhasia. Et tuli semmosia kunnon burnout-oireita, niin se on auttanu siinä, et sen jälkeen on pystyny havaitseen paljon aikasemmassa vaiheessa, et on menossa ylikierroksille.”

Jotkut haastatelluista puolestaan kuvailivat työstäneensä epäjatkuvuuden kokemuksia suhteessa itselleen luontaiseen toimintatapaan: oli huomattu, että jokin keskeisenä osana itseään pitämänsä toimintatapa ei välttämättä sovellukaan kaikkiin tilanteisiin yhtä hyvin.

Henkilö D kuvaili johtamistapansa kehittymistä seuraavalla tavalla:

”Et se on nyt täs vähän kolmen vuoden aikana kyl sementoitunut, mutta mä kaipaisin siihen just ehkä enemmän sellasta, et kun tulee haastavii tilanteit varsinkin, koska mulle on myös sanottu, et mä

oon ääridiplomaattinen, mikä ei oo aina hyvä asia, et mun on hyvin vaikee pistää myös vastaan tosi hankalis tilanteissa. Nii se kaipaa ehdottomasti viel hiomista, et minkälainen johtajuus, minkälainen asenne mul on sellasis tosi kriisitilanteissa ja vaikeis keskusteluis esimerkiks. Mut ehkä se perustouchi on nyt hyvin sementoitunut.”

Yhteenvetona kokemuksellisesta oppimisesta opiskelijatoiminnassa

Haastattelemani opiskelija-aktiivit tunnistivat opettavaisimpina tilanteina järjestöuriensa varrelta yleisesti ottaen erilaiset haastavat tilanteet, joihin he olivat joutuneet. Peter Jarvisin (2010) käsitteistössä heidän ei ollut vaikeaa tunnistaa ja kuvailla erilaisia oppimiseen johtaneita epäjatkuvuuden kokemuksia polkunsä varrelta, ja useimmiten nämä kokemukset nivoutuivat tavalla tai toisella henkilöiden välisten konfliktien ratkomiseen.

Kaksi haastatelluista kuvasi muodossa tai toisessa reflektoiwansa enemmän tai vähemmän järjestelmällisesti tekemistään oppiakseen kokemuksistaan mahdollisimman paljon. Erityisen yleinen tällainen tapa ei kuitenkaan vaikuttanut olevan. Yleisesti ottaen aktiivit eivät kahta reflektointikäytäntöään kuvannutta henkilöä lukuun ottamatta juuri kuvailleet arkisia toimintatapoja, jotka olisivat vastanneet Jarvisin (2010) oppimisprosessin (Kuva 2) kognitiivista, emotionaalista tai sensorista työstövaihetta. Tästä havainnosta herää kysymys, millä kaikilla keinoilla tuollaista työstöä voisi tukea tai kannustaa.

Hankaluuksia ja kokemuksellista oppimista SYL:n puheenjohtajana

Toimin SYL:n puheenjohtajan vuoden 2016 ajan. Edellisen vuoden hallitusohjelmaneuvoitteluisä Juha Sipilän hallitus oli päättänyt kohdistaa koulutussektoriin mittavat leikkaukset, jotka olivat kuohuttaneet koko Suomea kuukausikaupalla, ja noiden leikkausten toimeenpanosta oli määrä päättää vuoden 2016 aikana. Vuodesta oli siis tulossa yliopisto-opiskelijan edunvalvojalle hankala.

Koska tiesimme mitä tuleman pitää, oli lähtökohtamme SYL:ssä vuoden alusta asti se, että tavoitteenamme on ennen muuta minimoida vahinkoja ja vaikuttaa niin, että leikkaukset kohdistuvat jäsentemme kannalta vähinten haitallisella tavalla. Siinä missä tuo positio ehkä reaalipoliittisen tilanteen kannalta oli perusteltu, oli sillä kuitenkin nähdäkseni negatiivinen j lannistava vaikutus tiimimme tunnelmaan erityisesti alkuvuodesta, kun hallitus oli vielä tuore ja tehtävässään kokematon. Osittain paineisesta ilmapiiristä ja osittain monista epäonnisisä sattumista johtuen tiimimme keskuudessa alkoi pian esiintyä erilaisia pienempiä ja suurempia henkilökonflikteja. Kun samalla hankalista ulkoisista olosuhteista johtuvat pienet ja suuret

edunvalvonnalliset kriisit täyttivät agendaamme jatkuvasti, alkoi ilmapiiri toimistolla muuttua huonompaan suuntaan.

Puheenjohtajan roolissa en itsekään jälkikäteen ajatellen osannut puuttua tilanteen kehittymiseen oikealla tavalla ja oikea-aikaisesti. Jälkikäteen ajatellen juuri tilanteessa, jossa ulkoiset vaatimukset organisaatiolle olivat kovat, olisi pitänyt kiireen tunnusta huolimatta alkuvuodesta rauhassa kiinnittää erityistä huomiota psyykkisesti turvallisen ympäristön ja luottamuksen ilmapiirin rakentamiseen. Siinä missä tuo luottamus olisi voinut rakentaa perustan, jolta käsin olisimme voineet yhdessä pärjätä vaikeissakin olosuhteissa, osoittautui luottamuksen ilmapiirin rakentaminen jälkikäteen kriisien ja kaaoksen keskellä erittäin vaikeaksi. Lopulta edunvalvonnallisesti vaikein kausi päättyi kesän korvilla, jonka jälkeen myös tiimimme sisäinen tunnelma parani vähitellen loppuvuotta kohti jokseenkin.

Hankalan kokemuksen työstäminen vaati oman aikansa SYL-vuoden päätyttyä. Osaansa tilanteen pahentumisessa oli näytellyt oma kykenemättömyyteni pysähtyä kuuntelemaan ja ymmärtämään organisaatiossani olevien ihmisten tarpeita ja huolia. Tämä havainto aiheutti merkittävän epäjatkuvuuden minäkuvassani: olin pitänyt tiettyä nopeuttani ja ratkaisukeskeisyyttäni keskeisenä vahvuutenani johtajana, mutta se olikin tarkemman tutkailun jälkeen osaltaan haitannut toimintaani ihmisten kanssa ja ollut osatekijänä tilanteen huonontumiseen. Tilannetta reflektoituani olen entistä painavammin tiedostanut, miten tärkeää on ihmisistä ja ihmissuhteista huolehtiminen missä tahansa organisaatiossa. Konfliktit pitää käsitellä nopeasti ja kaikkia osapuolia kuunnellen ja kunnioittaen. Olen oppinut, että ihmiset eivät voi antaa parastaan, jos he kokevat olonsa syystä tai toisesta uhatuksi tai liian epävarmaksi, vaan turvallisuuden ja luottamuksen tunne erityisesti omien läheisimpien työkavereiden kesken on ensiarvoisen tärkeää. Olen joutunut hakemaan uutta tapaa toimia johtajana rauhallisesti ihmisiä kuunnellen, tukien ja ymmärtäen, mutta toisaalta mieluusti aiemmin soveltamani nopean ja ratkaisukeskeisen toimintatavan hyviä puolia tilanteen salliessa soveltaen. Pyrkimyksenäni on siis löytää monipuolisempi ja tilannetajuisempi tapa toimia.

Opiskelijatoiminnassa sivistyvä sydän

Esittelen tässä osiossa sydämen sivistymisen teeman esiintymistä haastatteluissa. Jäsennän siis osioon niitä haastateltujen ajatuksia, jotka liittyvät kompleksisen minuuden kehittymiseen (Csikszentmihalyi, 1993; Jakonen & Kamppinen, 2017; Kegan, 1982). Kuvailen aluksi haastateltujen kokemuksia itsetunnon kehitymisestä, johon liittyy sekä itsetuntemuksen että itsevarmuuden kasvua. Lopuksi kuvailen, miten muiden ihmisten kuuntelemisen ja heidän ymmärtämiseen pyrkimisen teema ilmentyi haastatteluissa. Osion päätteeksi vedän teeman kohdalla tekemiäni havaintoja yhteen, ja kuvaan hiukan omaa kokemustani suhteessa minuuden kehittymiseen.

Itsetunnon kehittyminen

Haastateltujen kertomuksissa toistui kokemus siitä, että henkilö oli opiskelijatoiminnan myötä oppinut tunnistamaan omia vahvuuksiaan, heikkouksiaan, arvojaan sekä itselleen luontaisia tapoja toimia: sanalla sanoen monet kokivat itsetuntemuksensa kehittyneen opiskelijatoiminnan myötä. Aktiiviuran alkuvaiheilla itsetuntemuksen kehittyminen saattoi olla ennen muuta oman sosiaalisen roolin hakemista ja muotoilua, kuten henkilö E kuvaili:

"Mä luulen, et alkuun se meni aika, tavallaan uteliaasti, et halus nähdä, et mitä tavallaan pystyy tekee, ja sit kans ite tavallaa ei tuntenu oikei omia rajojaan ja tavallaan aatteli, et no okei, et se on sellast tavallaan itsetutkiskelumatkaa, kans alue, mitä ei tienny yhtää, et tavallaan tosi tiivis ryhmätyöskentely ja tommoset vapaaehtoshommat. Nii siinä sit vähän kokeili omii siipiään. "

Myöhemmissä aktiiviuran vaiheissa itsetuntemuksen peruselementtien vakiinnuttua oli kehityksen painopiste saattanut siirtyä hienojakoisempaan, konteksti- ja roolisidonnaisempaan suuntaan. Henkilö D koki esimerkiksi vuosien aikana tunnistaneensa aiempaa paremmin itselleen sopivan tavan toimia nimenomaan johtajan roolissa:

"Joo. Itse asiassa se tavallaan, se tapa, mikä on mulle sopivin, niin sehän on täs jalostunu vuosien aikana. Et jos mä olisin tienny silloin, ku mä olin Kannun puheenjohtajana, et mikä on mulle myös sopivin tapa olla puheenjohtaja, niin silloin mä olisin varmasti saanu niist ihmisist paljon enemmän irti. Silloin mulla oli vähän semmonen hunch, et mä voisin olla hyvä johtaja, ku mä teen tälleen. Mutta jos mulla ois silloin ollu vähän paremmat taidot ja jos mä oisin vaik... jos ois ees ollu vaik joku mentori, jonka kaa ois pallotellu sitä, et minkä takii mä teen niit ratkasuja ku mä teen puheenjohtajana, niin se ois voinu myös auttaa sit niiden vähän hankalempien ihmisten kanssa."

Henkilö G kuvasi konflikteja ratkaistessaan tulleet tiedostaneeksi aiempaa tarkemmin tiettyjä ulottuvuuksia itsestään ja itselleen sopivasta toimintatavasta:

"Joo, tai siis - Siitä huomas sen, että mulla itelläni on ehkä eniten kehitettävää siinä, että joo pystyy kuuntelemaan, mutta sitten miten reagoi siihen, että mitä kuulee. Että miten pitäis sitten toimia tässä kohtaa, että kuulee, että jos joku sanoo, että nyt homma ei motivoi. Niin millä tavalla ite reagoi siihen ja miten tavallaan pystyy tsemppaamaan. Että jos ei itselle oo luonteista, tai on itse hyvin vähäsanainen ja tykkää kuunnella asioita mieluummin ja ei

tavallaan turhaan puhu, niin sitten joutuu menemään sen oman luonnollisen itsensä ulkopuolelle ja jollain tavalla tsemppaamaan ja motivoimaan ja keksimään, että millä tavalla nyt tää tilanne toimis.”

Useat haastatellut kuvasivat myös tulleen järjestyksessä toimiessaan aiempaa tietoisemmaksi omaksumistaan sosiaalisista rooleista. Henkilö C kuvaili, kuinka hän oli huomannut voivansa omalla käytöksellään vaikuttaa ympärillään olevan ryhmän tunnelmalliseen viritykseen positiivisesti, ja kuinka hän oli alkanut tietoisesti hyödyntää tätä ilmiötä kokiessaan ilmapiirin jossakin ryhmässä painostavaksi tai alavireiseksi. Henkilö D puolestaan kuvaili joutuneensa aktiivikollegoiltaan saamansa palautteen perusteella kyseenalaistamaan käsityksensä eräästä aiemmin keskeisenä vahvuutenaan pitämästään henkilökohtaisesta ominaisuudestaan. Hän piti oivallusta tärkeänä ja hyödyllisenä, vaikka se olikin aiheuttanut lievän identiteettikriisin hänelle rakentuneen ”sosiaalisen lokeron” murtuessa. Toisaalta haasteeksi olivat osoittautuneet myös odotukset, joita muilla ihmisillä häntä kohtaan oli:

”-- sit mä oon käyny mielessäni sitä kamppailuu, että kun mua palkitaan siitä, et mä oon tietynlainen, koska mä oon sanonu kaikille, et mä oon sellainen, niin sitte, et voinks mä muuttuu, jos se ois mulle itelle hyvä ja jos se vaik ois myös niille muille hyvä, mut ne ei välttämät tykkäis siit aluks. Nii joo, kyl ehdottomasti on ollu sellast tavallaan lokeron murtamista.”

Henkilö E taas oli hävinnyt opiskelijayhteisön henkilövalinnan tilanteessa, jossa oli etukäteen pitänyt itseään kenties parhaana hakijana tehtävään. Tämä vastoinikäyminen oli käynnistänyt reflektioprosessin, jonka myötä henkilö oli tullut rakentaneeksi itsetuntonsa vakaammalle pohjalle: hän kuvaili, etteivät tappiot enää samalla tavalla vaikuta hänen omanarvontuntoonsa, joka rakentuu nyt ulkoisten seikkojen sijasta aiempaa syvemmälle ymmärrykselle hänestä itsestään. Toisaalta hän koki tunnistaneensa prosessin myötä entistä paremmin omia heikkouksiaan, joita oli sittemmin voinut työstää:

”Se oli ihan valtava kasvukokemus itelle, et hain ehkä vähän löysin rantein jälkikäteen aatellen, sillonhan mä aattelin, et mä oon paras hakija. En ollu. Mutta siis hain vähän löysin rantein ja tietämättä oikeen, mihinkä mä haen. Mut se torjuminen siinä kyl sitte kasvatti eri suuntaan, opetti itelle omii heikkouksii.”

Riippumatta siitä, millaisista kokemuksista itsetuntemuksen kehittyminen oli kummunnut, oli haastateltujen jaettu ajatus se, että tuo kehittyminen oli ollut heidän elämäänsä rikastavaa. Henkilö F muotoili ajatuksen kehittymisen palkitsevuudesta omalta osaltaan seuraavasti:

”-- Ja ehkä niist humaaneist arvoist, nii se on jännittävää silleen, et on löytäny, tai siis ymmärtää, et miten tärkeit ne asiat on, ja sit, et tuntuuhan se hyvältä. Onhan se semmonen, tiedätsä, myös ihmisille aika vahvasti onnellisuuden lähde. Et ymmärtää sen. Kyllähän tää tuntuu hyvältä. Tää antaa tosi paljon. Nii se on ehkä se, mitä on oppinu vielä enemmän silleen, ku ei oo aikasemmin tehny silleen vapaaehtoishommia hirveesti nuorempana tai ollu missään partiossa tai tälleen, niin ei silleen oo koskaan nähny oikeen tämmöst maailmaa, missä tehdään tempauksii ja autetaan ja kasvetaan ihmisinä samalla, niin se on ehkä semmonen, se on aika tärkeä oppi, et mist löytää onnee muille ja myös itelleen.”

Useista haastatelluista suorastaan huokui haastatteluissa, että tietty henkinen vakaus, jonka he kokivat saavuttaneensa itsensä kanssa, heijastui vahvistavasti heidän itseluottamukseensa ja luottamukseensa oman tulevaisuutensa suhteen. Eräällä haastatelluista tämän itseluottamuksen ilmaisutapa oli omasta mielestäni suorastaan häkellyttävä:

”Nii, ihan sama, et tavallaan, mitä ikinä sä teet, et ku sun peruspaletti taitoi, ihmissuhteita on kunnossa, niin tavallaan mahotont mokaa, etkä sä ees joudu sellasiin valintatilanteisiin, jossa periaattees pystyy mokaamaan jollain tavalla. Tai jos joudut, niin neki pystyy yleensä jotenki silleen mitigoimaan sitä tai pienentää sitä riskii siinä.”

Yleisin itseluottamuksen ilmentymä oli kuitenkin yleispositiivinen katsanto elämään. Kysyttäessä esimerkiksi henkilön F ajatuksia hänen seuraavista askelistaan opiskelijajärjestöuran jälkeen, vastasi hän seuraavasti:

”Enemmäni, et minkä niist polun haaroist ikinä valitseekaan, ni se tulee olee hauskaa. Se matka tulee olemaan hyvä. Pystyy mihin vaan. Tietyl tavalla. Pystyy oppii mitä vaan. Pystyy mihin vaan. Pystyy tekee mitä tahansa mielenkiintost, mitä maailmassa voi ikinä olla tarjota sulle. Siit matkast tulee joka tapaukses hyvä.”

Henkilö C muotoili samansuuntaista ajatusta ratkaisukeskeisyyden käsitteen avulla: hän kuvaili opiskelijajärjestöissä omaksuneensa ajattelumallin, jossa kaikkiin asioihin löytyy kyllä jokin ratkaisu:

Mut myös jotenkin opiskelijajärjestössä kasvaa myös siihen, että meil on ongelma ja me ratkaistaan se, tavallaan et ei oo sillai, että täällä nyt tämä koulu on nyt homeessa ja annetaan olla vaan sit tulee semmonen, et ei ku tämä ratkaistaan.

Toisten ihmisten arvostaminen, kuunteleminen ja ymmärtäminen

Kysyttäessä haastateltavien johtamisfilosofiasta, korostui kaikkien vastauksissa muodossa tai toisessa vuorovaikutuksen ja muiden ihmisten ymmärtämisen tärkeys. Haastatellut olivat suorastaan yllättävän yksimielisiä siitä, että johtamisessa keskeisintä on muiden kuunteleminen, erilaisten näkökulmien ymmärtäminen ja toisistaan poikkeavien näkemysten yhteensovittaminen. Myös esimerkiksi konfliktinratkaisusta puhuttaessa he korostivat lähes kaikki, miten osapuolten saattaminen ymmärtämään toisiaan on yleensä ratkaisun avain. Jotkut haastatelluista mielsivät tällaisen ajattelutavan syntyneen ennen muuta johdettaessa vapaaehtoisorganisaatioita, joissa ulkoisia palkkioita ei yleensä ole käytettävissä. Henkilö A kuvaili ajatteluaan vapaaehtoisten johtamisesta:

”Niin, no just se, että ehkä kokee tärkeeks ite sen, et mikä ihmisiä kiinnostaa ja mikä niitä motivoi, ja tavallaan johtaa sitä kautta, että no, sit antaa niille sellasia tehtäviä, jotka motivoi niitä, jotka niitä kiinnostaa ja joihin ne haluaa pistää aikaa.”

Myös henkilö G yhdisti kuuntelemisen tärkeyden kokemukseensa vapaaehtoisten johtamisesta:

”Siinä on oppinu hyvin paljon kuuntelemaan toisia, että alussa on ollut hyvin vahvasti se, että totta kai itsellä on ollut oma mielipide, miten asia pitää tehdä, ja se on tullut joskus sillain hyvinkin kovasti tiiliskivellä päin toisia naamaan ja ei tälleen kauhean neuvottelevasti, niin nyt on opetellut, oppinut huomattavan paljon enemmän kuuntelemaan toisia ja ottamaan toisten ideoita ja kehittämään siitä ja motivoimaan niitä, että huomaa, että homma toimii paljon paremmin, kun kaikki pääsee tekemään, mitä ne haluaa ja sillä saa paljon enemmän aikaan, kuin se, että kaikki tekee, mitä sä sanot.”

Henkilö E puolestaan kuvaili järjestötoiminnan muuttaneen hänen ajatteluaan johtamisesta seuraavalla tavalla:

”Siis on, kyl ihan ehdottomasti. Ja ennen kaikkie ehkä sellasella... ennen oli ajatus, et johtaminen on jotain tavallaan, mitä sä teet tosi aktiivisesti, ja se on, et ku sul on status, nii sit sul on vaan

voimavaraa, tai sul on vaan tietty paketti auktoriteetti, millä saat kāskee ihmisi tekee jotain, se on ihan päin vittua, ei se niin mee. Vaan se on siis ihmisvuorovaikutusdynamiikkaa, saada ihmisten ambitiot osottaa yhteiseen suuntaan, siihen organisaation haluamaan suuntaan. Nii oon ymmärtäny sen, et miten paljon se on oikeesti ihmisten vuorovaikuttamista ja ihmisten johtamista. Niin se on tullu aika vahvasti itelle, ja se on ehkä semmonen, mihin on päässy sisälle, et on karissu sellanen kaikki glooria kaikist johtajista tai sellanen auktoriteetti on karissu, että sitten näkee ne ihmisenä. Ja ittenikin näkee ihmisenä sen jälkeen.”

Toiset haastatelluista puolestaan kokivat tällaisen ajattelun läpäisevän heidän tapaansa suhtautua ihmisiin laajemminkin. Esimerkiksi henkilö C kuvasi, kuinka hän arjessaan usein pohtii parhaita tapoja hoitaa jokin asia pyrkimällä asettumaan toisen ihmisen asemaan. Ylioppilaskuntatyön kontekstissa hän kuvasi tätä toimintatapaansa seuraavasti:

”No joo, koska sitten varsinkin jos kysymys on jotenkin päivänpoliittinen, niin todennäkösesti kaikilla on siihen joku erilainen katsontakanta, niin mun mielestä se on ensinnäkin tosi mielenkiintosta kuulla, miten ihmiset ajattelee niistä asioista ja mul on myös sillain puoluetaustaltaan aika joka puolueesta kavereita, et sit on tosi mielenkiintosta tavallaan aina kuunnella, mitä mieltä he on, niin sit kyl mä sovellan sitä mun ajatusmallia sit et, ahaa, että toi on ehkä tän tyyppinen tyyppi ja siks sen ajatusmalli on tommonen tai sen tausta on tollanen, niin siks se ehkä ajattelee näin, tai, -- , ollaan vaan eri mieltä, tääl toimistolla minä nyt saatan olla jonkun kanssa asiasta eri mieltä ja sit me ollaan eri mieltä, mikäs siinä. [naurahtaa] Kuhan sit taas työasioissa keksitään ne ratkasut ja kompromissit ja sillain.”

Henkilö A taas kuvaili, kuinka altistuminen eri alojen opiskelijoille opiskelijatoiminnan myötä oli herättäny hänen ylipäänsä kiinnostuksen toisten maailmankuvia kohtaan:

”-- on kiinnostunu yhteiskunnallisista asioista paljon enemmän, se on ehkä se vahva trendi, minkä on nähny, ja sit toisaalta myös arvostus tai ehkä kans just se, et on nähny silleen eritaustasia ihmisiä, on oppinu, miten sen nyt sanois, no just silleen, et [oman pääaineen opiskelijana] on kun on opiskellu [omaa pääainetta], niin on ehkä nähny vaan yhen aspektin siitä, et sellasel tavallaan yhen polun, että mitä on sellasii fiksuja taitoja ja muita, ja totta kai en nyt ikinä sano, että ois jotenki tai mua aina ärsyttää sellaset [oman pääaineen opiskelijat], jotka ja ylipäänsä teekkarit tai sellanen yleinen kulttuuri, et dissataan esim. humanisteja ja muita tai silleen,

et sellanen vahva arvostus on kyllä aina ollu sille monialaisuudelle ja silleen, et ihmiset opiskelee ja perehtyy eri asioihin, mut jotenkin just se, että on kans ehkä heränny sellanen oma kiinnostus sellasiin aloihin kun vaikka yhteiskuntatieteisiin tai muihin, tai johtamiseen tai työpsykologiaan tai vastaaviin asioihin, jotka aikaisemmin ei silleen kiinnostanu.”

Toisten arvostaminen, kuunteleminen ja ymmärtäminen oli yksi aineistossa useimmin esiintyneistä teemoista. Uskon toimintaympäristön olevan yksi keskeinen selittävä tekijä teeman toistuvalla ilmaantumiselle: lähes kaikki ovat opiskelijatoiminnassa mukana vapaaehtoisesti, eikä siis palkalla tai muilla ulkoisilla tekijöillä juuri ole vaikutusta ihmisten hakeutumiseen tehtäviin. Näin ollen lähtökohtaisena oletuksena opiskelijatoiminnassa monesti on, että ihmiset käyttävät aikaansa toimintaan joistakin pohjimmiltaan hyväntahtoisista syistä. Kun tällaisessa ympäristössä ilmenee erimielisyyksiä tai muita jännitteitä ihmisten välillä, voidaan siis varsin turvallisesti olettaa eri osapuolilla olevan jokin perimmäisesti hyvä tarkoitus näkemystensä taustalla, jolloin luonnollisena seuraavana kysymyksenä näyttäytyy, miten noita syitä voisi ymmärtää paremmin. Toisaalta kun palkkaa tai muita kannustimia ei esimerkiksi johtajan ole käytettävissä, ei johtajana käytettävissä olevien keinojen valikoimaan jää muiden kuuntelemisen ja ymmärtämisen lisäksi juuri muita työkaluja, mikä joissain keskusteluissa haastateltujen kanssa nousikin esille.

Yhteenvetona opiskelijatoiminnassa sivistyvistä sydämeistä

Tarkentamalla minäkuvaansa ja määrittelemällä omaa itseään voi tulla huomanneeksi, miten paljon vaikutusvaltaa ihmisellä itse asiassa on käytettävissään suhteessa minuuteensa eli siihen, millainen ihminen on (Csikszentmihalyi, 1993; Kegan, 1994). Opiskelijajärjestötoiminnan olosuhteissa aktiiveille syntyy monipuolisia kokemuksia, joiden avulla voi oppia tuntemaan omaa itseään paremmin: oman suoriutumisen reflektointi erilaisissa rooleissa, kollegoilta saatava palaute ja oman itsen vertailu vertaisiin antavat aktiiveille arvokasta tietoa, jonka pohjalta minäkuvaa voi jalostaa tarkemmaksi. Aineistoni perusteella uskonkin, että opiskelijatoiminta tarjoaa itsetuntemuksen vahvistumisen osalta minuuden kehittymiseen hyvät puitteet. Parhaissakin

puitteissa kehittyminen voi silti edellyttää tietoista toimijuutta kehittymiseen aktiivilta itseltään, tai kuten henkilö D muotoili: ”kasvua voi tapahtua just niin paljon, kun itse antaa tapahtua”.

Opiskelijajärjestöissä joutuu myös tekemisiin monenlaisten ihmisten kanssa. Erilaisissa ryhmissä toimiessa, keskustellessa ja päätöksiä tehdessä tulee hyvin konkreettisesti kosketuksiin sen tosiasian kanssa, etteivät kaikki ihmiset ole kaikista asioista samaa mieltä, ja että oma näkemys asioiden tilasta saattaa joissain tilanteissa jäädä vähemmistöön. Haastatellut kokivat, että siinä missä opintojen yhteydessä on valtaosan ajasta tekemisissä muiden oman pääaineen opiskelijoiden kanssa, jotka saattavan muodostaa monessa mielessä samanmielisenkin joukon, on järjestöissä toimiessaan joutunut kohtaamaan monenlaisia erilaisia ihmisiä.

Kompleksisen minuuden kehittymiseen liittyy omien arvojen ja henkilökohtaisten erityispiirteiden tunnistamisen lisäksi erityisesti muiden ihmisten erilaisten näkökulmien tunnistamista ja ymmärtämistä sekä ihmisten keskinäisriippuvaisuuden havaitsemista (Csikszentmihalyi, 1993; Kegan, 1982). Näistä ensimmäisiin johtavaa prosessia kutsun yllä itsetuntemuksen kehittämiseksi, ja jälkimmäisiin johtavaa muiden ihmisten arvostamiseksi, kuuntelemiseksi ja ymmärtämiseksi. Havaintojeni perusteella siis uskon, että opiskelijatoiminta tarjoaa puitteet, joissa näiden kahden sydämen sivistyksen ulottuvuuden on mahdollista kehittyä.

Palautteen tärkeys itsetuntemuksen kehittämisessä

Toimiessani vuonna 2012 ensimmäistä vuotta Prodekon hallituksessa järjesti killan silloinen puheenjohtajan Jukka Kujala hallituksellemme vuoden päättyessä palauteillan, jossa jokaiselle hallituskollegalle annettiin sekä kiittävää että kehittävää palautetta vuoden toiminnasta. Muistan elävästi, että sain paljon positiivista palautetta esimerkiksi asiallisesta otteestani tehtäviin, ”tekemisen meningistäni” ja halukkuudestani auttaa muita aina tarvittaessa. Kehittävänä sain puolestaan melkein yhteen ääneen lausutun palautteen, että dominoin usein kokoustilanteissa keskustelua liiaksi, enkä anna muille riittävästi tilaa ilmaista mielipiteitään. Otin kehittävän palautteen hyvin vakavasti, ja aloin kiinnittää asiaan huomiota jatkossa vastaavissa ryhmätilanteissa toimiessani, enkä ole vastaavaa kehittävää palautetta juuri saanut.

Opiskelija-aktiivina toimiessani olen sekä edellä mainitun kaltaisissa palautesessioissa että arkisessa toiminnan touhussa saanut paljon ärsykyksiä, jotka ovat tarkentaneet omaa käsitystäni siitä, millainen olen, missä olen hyvä ja missä minulla olisi kehittymisen varaa. Olen oppinut, millaiset roolit minulle tiimeissä ovat erityisen luontaisia, ja millaisissa tilanteissa puolestaan olen usein vaikeuksissa. Opittuani ymmärtämään paremmin oma itseäni olen myös tullut entistä syvemmin tunnistaneeksi, mitä asioita muut tekevät minua paremmin ja missä tarvitsen apua. Olen myös oivaltanut, miten yksin ei ylipäänsä yleensä saa juuri mitään aikaiseksi, vaan muiden ihmisten kanssa yhdessä toimiminen on lähes aina tavalla tai toisella elämässä keskeistä. Koenkin, että itseni tuntemaan oppiminen on ollut väylä lähestyä myös muita ihmisiä monilla tasoilla.

Olen opiskelijatoiminnan myötä löytänyt myös täysin uusia puolia itsestäni. Vielä kolme vuotta sitten minulta kysyttäessä olisin sanonut, että olen varsin vähäisissä määrin kiinnostunut politiikasta tai laajemmista yhteiskunnallisista asioista. Koen, että opiskelijatoiminnan myötä tapahtunut itsetunnon kasvu sitä seurannut altistuminen yhteiskunnallisille kysymyksille on kasvattanut harppauksin varmuuttani poliittiseen analyysiin ja itseilmaisuun, minkä koen näinä epävakaina aikoina omalla tavallaan rauhoittavaksi ja olennaiseksikin taidoksi. Yhteiskunnalliseen keskusteluun osallistuminen on puolestaan ruokkinut nupullaan ollutta kiinnostustani yhteiskuntafilosofiaa kohtaan, mikä uskon palvelevan vähintään maailmankuvani kokonaisvaltaisuuden asteittaista kehittymistä, mutta mahdollisesti myös muodossa tai toisessa elämääni ja uraani laajemmin.

Yleisesti ottaen sanoisin, että koen ymmärrykseni ensin itsestäni ja sitten muusta maailmasta laajentuneen huomattavasti niiden kokemusten myötä, joita olen opiskelijajärjestöissä kartuttanut.

Opiskelijatoiminnassa vahvistuvat kyvykkyydet

Opiskelijajärjestöissä tapahtuvasta kehitymisestä tulevat kenties ilmeisimpinä mieleen erilaiset kyvyt ja taidot, joita aktiiveille toiminnassa kehittyy. Kuvailen seuraavassa haastattelemieni henkilöiden kokemusta tavoista, joilla heidän konkreettiset kyvykkyytensä toiminnan myötä ovat vahvistuneet.

Organisointi

Lähes kaikki haastatellut korostivat oppineensa organisoimaan tehokkaasti erilaisia projekteja ja prosesseja. Keskeinen osa opiskelijatoimintaa on tapahtumien järjestäminen, ja useilla haastatelluistakin oli kokemuksia tuhansien osallistujien tapahtumien ja projektien rakentamisesta – esimerkiksi rahoituksen hankinnasta, projektiorganisaatioiden kokoamisesta ja johtamisesta, budjetoinnista, suunnittelusta ja viestinnästä. Aktiivit kuvailivat kokemuksensa perusteella osaavansa järjestää tarvittaessa melkein mitä tahansa tapahtumia tai muita konkreettisia projekteja. Yleisesti ottaen aktiivit

kokivat opiskelijatoiminnan myötä omaksumansa järjestelykyvyn arjessa ja elämässä hyvin hyödylliseksi taidoksi.

Esimerkiksi henkilö H kuvaili lähes itsestään selvänä asiana osaamistaan tapahtumien ja hankkeiden organisoinnista. Kysyttäessä tarkennusta tämän alueen osaamisensa, hän vastasi seuraavasti:

”No ihan käytännönasioiden organisoimista. Sellasta, et sillen kun hoittaa esimerkiksi vaaleja, jos sulla on monia kymmeniä, kuuskyt ehokasta, niin sä hoidat niiden menemisiä ja tulemisia ja flakkujen tilaamista, niin semmonen järjestelykyky. Isojen juhlien järjestäminen ja organisoiminen.”

Henkilö C taas kertoi osaavansa kokemukseensa nojaten tarvittaessa järjestellä suuremmitta haasteitta monenlaisia tilaisuuksia niin vapaa-ajalla kuin työtehtävissäkin:

”-- se on sit ihan sama et jos mä meen kouluun tai töihin niin mikä juhla mulle vaan lätkätään, se onnistuu. Kavereiden häät, pystyy antaan vinkkei, [nauraa] ja sillain.”

Henkilö E kuvaili, kuinka tällainen asioiden järjestelyyn liittyvä kyvykkyys oli hänen kokemuksessaan ollut siirrettävissä hyvin tuntemattomiinkin asiayhteyksiin. Hän oli eräässä luottamustoimessaan ollut päävastuussa suuren opiskelijahankkeen organisoimisesta, jollaisesta hänellä ei itsellään ollut aiempaa kokemusta. Haastattelussa hän kuvasi suoriutumistaan hankkeessa seuraavasti:

”loppujen lopuks se oli tosi helppo tällänen hallinnollinen ja tapahtumanjärjestämiskuvio, joka oli vaan eri settingissä samaa, mitä sä oot oikeestaan tehny bileiden järjestämistä, ja tällasen byrokratian hallinnointii ku aikasemmin, et vaan otti ne samat taidot, mitä oli siinä, sovels siihen, ja loppujen lopuks siit tuli tosi valtava projekti ja siit sai paljon kiitosta, mutta missään vaiheessa siin ei tuntunu, et okei, et eihän tää oo mitään erikositä, tää on ihan samaa, mitä mä oon tehny kaikki aikasemmatki vuodet, et menee ihan vasemmalla kädellä.”

Sosiaaliset taidot ja ihmisten johtaminen

Toinen usein korostunut kyvykkyiden kasvu-ulottuvuus oli sosiaalisten taitojen kehittyminen, jota useat haastatellut kuvailivat erityisesti ihmisten johtamisen

näkökulmasta. Monet aktiivit kokivat esimerkiksi oppineensa ”jutustelemaan” ihmisten kanssa niitä näitä, eli rakentamaan sosiaalisia tilanteita, joissa kaikki osapuolet kokevat olonsa mukavaksi. Useat haastatellut korostivat myös esiintymistaitojensa kehittymistä: haastateltu oli saattanut vielä yliopistoon tullessaan kokea esillä olemisen epämiellyttäväksi ja jännittäväksi, mutta järjestöissä karttuneen kokemuksen myötä oli oppinut nauttimaan tilanteista, joissa pääsi tavalla tai toisella esille.

Henkilö C yhdisti sosiaalisissa taidoissaan tapahtuneen kehityksen hyvin suoraan järjestötoiminnassa karttuneisiin kokemuksiin ryhmässä toimimisesta:

”[Ja] sit se kyky toimia erilaisten ihmisten kanssa, tai et mulle on ihan samalla, et millanen työkaveri mulle lätkätään missä tahansa, niin mä pystyn sen kanssa toimimaan. Et vaikka meil ei henkilökohtaisella tasolla synkkais, niin sitte järjestöissä pääsee kyllä ihan kaikenlaisia ihmisiä kohtaamaan, et sit kun vielä tulee ulos sieltä omasta ainekuplasta --, sit mä oon tehny sivuaineen esim. matikasta, sit jos sinne matemaatikkojen keskelle hyppää, niin sitten siel on erilaisii ihmisiä ja sama just poikkitieteelliset järjestöt on musta ollu siks tosi kivoja, et siel pääsee viel erilail tapaamaan erilaisii ihmisiä.”

Henkilö G mainitsi juuri sosiaalisissa tilanteissa toimimiseen ja esiintymiseen liittyvän kehittymisen yhtenä keskeisimpänä häntä koskettaneena kasvun ulottuvuutena opiskelijatoiminnassa:

”Kylhän sil on ollu merkittävä vaikutus, et miten se on muokannut mua, että kun on ollut järjestöissä tekemässä asioita, niin siin on oppinu sosiaalisesti todella paljon ja oppinu, muodostunut oma yhteisö ja päässyt osaksi yhteisöä ja sitten lähteny muokkaamaan [sitä]. Niin sosiaaliset taidot on kehittyny merkittävästi --, niin se on kehittyny paljon, sitten on saanut oppia niistä asioista, josta ei normaalisti tulis. Että päässy kokeilemaan asioita, että miltä tuntuu -- jos joutuu pitämään vaikkapa puheita tai muuta vastaavaa, joka ei luonnostaan tule, ja joutuu aina tsemppaamaan itseään, että aina jännittää tosi paljon, jos joutuu pitämään puheen muiden edessä. Niin se ajatus, joka ois tuntunu, silloin kun mä oon tullu yliopistoon, että joutuis pitämään puheen muiden edessä tai muulla tavalla ottamaan sellasen pienen esittelyn tai muun vastaavan asian, joka olis jännittäny silloin aivan merkittävän paljon, tuntunu puolmahdottomalta, niin on aika normaalia nytten.”

Ihmisten johtamisen osalta poikkileikkaava teema haastatteluissa liittyi ihmisten kuuntelemisen, arvostamisen ja ymmärtämisen tärkeyteen, jota olen kuvannut edellisessä osiossa.

Itsensä johtaminen ja paineen alla toimiminen

Kolmas kyvykkyys, jonka kehittymisestä haastatteluissa keskusteltiin, oli oman itsensä johtaminen ja paineensietokyky. Haastatellut kokivat joutuneensa järjestötehtäviä hoitaessaan opettelemaan tasapainoilemaan lukuisten erilaisten roolien ja itseän kohdistuvien odotusten kanssa. Monet kuvailivat, kuinka olivat oppineet kovan paineenkin alla toimimaan ratkaisukeskeisesti ja saamaan hyviä lopputuloksia aikaan. Usein tämän kyvykkyuden kuvattiin syntyneen henkilökohtaisten epäonnistumisten ja vaikeidenkin ylikuormituskokemusten kautta, mutta kun näistä tilanteista oli selvitty, kokivat aktiivit oppineensa johtamaan omaa työtään paremmin ja toisaalta tunnistamaan, milloin heidän henkinen kuormituksensa oli lähestymässä liiallisuuksia.

Henkilö A kuvasi kiinnittäneensä ylikuormituskokemusten jälkeen entistä enemmän huomiota henkiseen palautumiseen ja rentoutumiseen:

”Joo, kyl mä koitan tehdä vähemmän kaikkee ekstraa ja pistää aikaa siihen, että esimerkiksi kuntoilee ja tekee muutakin kun järjestöhommia, et rentoutuu. Ja ehkä jos miettii sitä enemmän, et miten kannattaa myös rentoutua, et tekee vapaa-ajallaan muutakin.”

Henkilö G kuvaili kehittyneensä itsensä johtamisessa harppauksen eteenpäin johtaessaan erästä suurta opiskelijaorganisaatiota:

” Ja se myöskin, että kun siinä tiimissä on todella monella henkilöllä muutakin duunia, niin se, että monta asiaa painaa päälle samaan aikaan, et siinä kohtaa pystyy keskittymään, priorisoimaan ja päättämään, että mitä tehdään ja missä järjestyksessä, niin paineen alla tuo priorisointi, niin se on oikeestaan, mitä [kyseisestä hankkeesta] jäi ehkä eniten käteen sitten loppujälkeen.”

Myös henkilö H kuvaili oppineensa ajanhallintaan liittyviä taitoja juuri erään opiskelijaorganisaation puheenjohtajana toimiessaan:

”-- oman elämän hallintaan liittyviä juttuja, siitä, et miten pystyy ajottamaan vapaaehtostyötä, josta ei kumminkaan saa opintopisteitä tai saa palkkaa, niin miten sä voit – järjestöhomman, johon menee kumminkin nelisen, viitisen tuntia viikossa vähintään, niin miten sä voit ujuttaa sen mukaan sun osa-aikatoihin ja sun opiskeluun. Ajanhallinta, ja sit semmonen rohkeus mennä vaikuttamaan niihin tilanteisiin, kun aina aikasemmin oli kumminkin ollu vaan – ei ollu mikään johtaja, jolla on omaa valtaa, ei ollu tarttenu niinkään tehdä päätöksiä, vaan on pitäny vaan seurata päätöksiä, jotka tuntuu hyvältä, niin lähtee niihin mukaan ja seurata niitä. Et siinä vaiheessa, kun sun piti ite olla tekemässä niitä päätöksiä, niin se opetti vastuunkantoa.”

Vaikuttamistyö

Yhtä lukuun ottamatta kaikki haastatellut kuvailivat opiskelijajärjestöissä oppineensa ymmärtämään vaikuttamistyön luonnetta ja toimintalogiikkaa. Jotkut olivat alun alkaenkin lähteneet aktiivitoimintaan mukaan, koska halusivat päästä vaikuttamaan esimerkiksi koulutusohjelmansa opintotarjontaan, mutta niin ihmisiin vaikuttamiseen kuin päätöksentekojärjestelmien toimintaan liittyvät kiemurat olivat auenneet loppuillekin aktiiveille viimeistään ylioppilaskuntatoiminnassa.

Henkilö E kuvasi oppimaansa vaikuttamisesta käytännön tasolla seuraavasti:

”-- ei lobbaus oo yhtään samal tavalla erilaist mielipidevaikuttamista ku just joku, no mikä tahansa vuorovaikutustilanne tai johtamistilanne, et se on sitä, et koitetaan nähdä asioita toisen kulmasta ja miettii, et mikä tavallaan... ei sitä, et mitä me organisaationa halutaan, vaan miten me saatas se vastapuoli haluamaan sitä samaa asiaa --, ja tehdä asioita niille helpommaks. Tälläsii juttui. Tavallaan mielipidevaikuttamisen sellanen 101, mitä on itelle koonnu päähän.”

Henkilö G kuvaili mielestään tärkeimpiä asioita ihmisiin vaikuttamisessa seuraavasti:

”Siinä on oppinu hyvin paljon kuuntelemaan toisia, että alussa on ollut hyvin vahvasti se, että totta kai itsellä on ollut oma mielipide, miten asia pitää tehdä, ja se on tullut joskus sillain hyvinkin kovasti tiiliskivellä päin toisia naamaan ja ei tälleen kauhean neuvottelevasti, niin nyt on opetellut, oppinut huomattavan paljon enemmän kuuntelemaan toisia ja ottamaan toisten ideoita ja kehittämään siitä ja motivoimaan niitä, että huomaa, että homma

toimii paljon paremmin, kun kaikki pääsee tekemään, mitä ne haluaa ja sillä saa paljon enemmän aikaan, kuin se, että kaikki tekee, mitä sä sanot.”

Henkilö H taas kuvasi yhteiskunnallisen vaikuttamisen dynamiikan avautumisen vaikuttaneen konkreettisesti myös siihen, mitä hän ajattelee kiinnostavina uravaihtoehtoina:

”Mut sit tää on ehkä avannu mut enemmän just kansalaisjärjestötoiminnalle ja muulle tämmöselle, ja vaikutuskeinoille, mitä etujärjestöjen ja kansalaisjärjestöjen kautta voi tehdä. Ja esimerkiksi puolueen kautta. Niin esimerkiksi nyt tuntuu paljon luontasemmalta työpaikalta tuntus joku järjestöpuoli ja siellä olevat asiantuntijatehtävät.”

Yhteenvetona kehittyvistä kyvykkyyksistä

Haastateltavani kuvailivat keskusteluissamme opiskelijatoiminnan myötä kehittyneinä kyvykkyyksinään yleisimmin organisoinnin taitoa, sosiaalisia taitoja ja ihmisten johtamista, itsensä johtamista ja paineensietokykyä sekä vaikuttamistyötä. Mainittuja kyvykkyyksiä yhdistää niiden yleisluonteisuus: opittavat taidot ja tiedot eivät ole sisällöllisesti sidoksissa opiskelijatoiminnan, vaan niitä voi oletettavasti soveltaa menestyksekkäästi myös muissa asiayhteyksissä. Kehittyvien kyvykkyyksien voi tässä mielessä ajatella edustavan yleisiä elämä- ja työelämätaitoja.

Suomalaisen työn liitto ja Ilmarinen ovat viime vuosina tahoillaan laatineet selvitykset työntekijöiden ja työnantajien näkemyksistä tulevaisuudessa olennaisimmista työelämätaidoista (Eljala, 2016; Ilmarinen, 2017). Tällaisissa selvityksissä tulokset luonnollisesti riippuvat suuresti käytetystä taitojen taksonomiasta, mutta yhtä kaikki tärkeimmiksi koettuja taitoja vaikuttaisi yhdistävän se, että suojaavat ihmistä muuttuvissa olosuhteissa ja toisaalta edistävät muutoksiin sopeutumista – esimerkkejä useimmin mainituista työelämätaidoista ovat vuorovaikutustaidot, kehittyminen ja uuden oppiminen, muutosjoustavuus, yhteistyökyky, itsetuntemus, verkostoitumiskyky sekä tunneälykyky ja empatia. Olennaisina nähdään juuri sellaiset yleiset työelämätaidot, jotka myös opiskelijatoiminnassa vaikuttaisivat vahvistuvan.

Tätä yhtymäkohtaa voi tulkita niin, että opiskelijatoiminnassa kehittyvät valmiudet ovat itse asiassa monilta osin yhteneväisiä niiden kyvykkyyksien kanssa, joita usein työelämätaidoiksi kutsutaan.

Polkuni sosiaalisen kyvykkyyden kehittämisessä

Ehkä keskeisin ulottuvuus, jossa koen itse kehittyneeni opiskelijajärjestöissä, liittyy sosiaaliseen kyvykkyyteen. Tullessani yliopistoon olin monessa mielessä hyvin taitava ja kunnianhimoinen, mutta koin itseni ujoheikoksi ja sosiaalisesti hiukan kömpelöksi. Muistan elävästi, millaisen ponnistelun takana oli esimerkiksi lähteä ehdolle tehtäviin Prodekon vaalikokouksessa, sillä koin tilanteen itsessään niin jännittäväksi.

Sittemmin olen oppinut esiintymään vakuuttavasti, muotoilemaan ajatuksiani vaikuttavaan muotoon, kohtaamaan erilaisia ihmisiä ja myymään ideoitani yleisöstä riippumatta. Osaan järjestökokemukseni ansiosta toimia luontevasti cocktailtilaisuuksissa tai vaikka esittää soololauluja tuhatpäisen yleisön edessä. Muistan, kuinka Prodekon puheenjohtajaksi valituksi tultuani tiedostin kuukausikaupalla etukäteen joutuvani pian pitämään killan vuosijuhlissa puheen. Tehtävässä kymmenisen kuukautta toimittuani ja esitelmöityäni monenlaisille yleisöille ajatuksistani, ei tuon puheen pitäminen vuosijuhlien koittaessa enää tuntunutkaan niin ihmeelliseltä. Erityisesti SYL:n puheenjohtajana pääsin ikääni ja kokemukseeni nähden moniin sosiaalisesti varsin poikkeuksellisiin tilanteisiin kohdatessani kahden kesken johtavissa asemissa olevia ihmisiä kaikilta yhteiskunnan alueilta, enkä noiden kokemusten jälkeen oikeastaan enää ole osannut jännittää sosiaalisia kohtaamisia tai sokeasti kumarrella muodollisia auktoriteetteja.

Opiskelijajärjestötoimijat tasapainottelevat useimmiten monien eri elämänalueiden yhteensovittamisen pulman kanssa. Itsekin olen joinakin vuosina samanaikaisesti toiminut kuormittavissa luottamustoimissa, edistänyt opintojani lähes tavoitevauhdissa ja käynyt osa-aikaisesti töissä. Kun samalla vielä yrittää harrastaa erilaisia asioita ja ylläpitää pari- ja muita ihmissuhteita, voi kokonaisuus käydä ajanhallinnallisesti erittäin vaikeaksi. Olen itse joutunut erehdyksien ja vaikeiden aikojen kautta oppimaan oman työni ja ajankäyttöni suunnittelua ja johtamista, priorisointia, delegointia ja kieltäytymistä. Ajettuani kerran itseni kunnolla uupumukseen, jouduin arvioimaan sekä elämänhallintaan liittyviä tapojani että tutustumaan itseäni ihmisenä entistä syvällisemmin. Vaikka tällaiset kokemukset ovat olleet monesti hyvin raskaita, on niistä selviytyminen myös opettanut paljon.

Yleisesti voi sanoa, että kokemukseni mukaan opiskelijajärjestöissä suhtaudutaan toiminaan tosissaan, mutta ei kuitenkaan vakavasti: asiat halutaan tehdä hyvin ja ammattimaisesti, ja kunnianhimon taso on välillä erittäinkin korkealla, mutta asioita tehdään silti pilke silmäkulmassa ja tekemisestä nauttien. Muiden ihmisten kanssa haastavissa projekteissa toimiessa alkaa erottua, missä asioissa kukin on erityisen hyvä: joku saattaa nauttia ennen muuta uusien ideoiden kehittelystä, toinen ihmisistä huolehtimisesta, kolmas isojen linjojen johtamisesta ja neljäs yksityiskohtien viilaamisesta parhaan lopputuloksen aikaansaamiseksi. Olen itse opiskelijajärjestöissä oppinut tunnistamaan ja hyödyntämään omia vahvuksiani, ja toisaalta tulemaan paremmin toimeen heikkouksieni kanssa. Olen kokenut opiskelijajärjestöjen ympäristön olevan ylipäänsä sellainen, jossa voi huoletta haastaa ja kehittää itseään.

Vaikuttavaksi johtajaksi kasvaminen kurssina

Kuvaan seuraavissa kappaleissa haastateltujen kokemuksia Vaikuttavaksi johtajaksi kasvaminen-kurssista, jolle he osallistuivat syksyn 2017 aikana. Kuvailen aluksi kokemuksia kurssin aikana tapahtuneesta ajattelun muutoksesta, jonka jälkeen pureudun kokemuksiin kurssin järjestelyistä ja sillä sovelletuista menetelmistä. Vedän lopuksi yhteen kurssia koskevat kokemukset. Osallistuin itse kurssin suunnitteluun ja toteutukseen järjestävän tarkkailijan roolissa, joten muista tulososioista poiketen en kuvaile tämän osion päätteeksi henkilökohtaista kokemustani kurssista.

Yleisesti voi sanoa, että kurssin osallistujien vallitseva kokemus kurssista oli, että se oli hyvin hyödyllinen. Kaikki haastatellut sanoivat voivansa suositella kurssia eteenpäin, jonka lisäksi useat haastatelluista kuvailivat sitä yhtenä parhaista kursseista, jonka se ovat opintojensa aikana käyneet.

Ajattelun muutos kurssin aikana

Kurssin aikana osa osallistujista oli selvästi virittynyt suhtautumaan kriittisesti omaan itseensä: huomiota oli alettu kiinnittää siihen, miten oma toiminta on linjassa omien tavoitteiden ja arvojen kanssa. Kurssin osallistujat kuvailivat myös tulleet yhä tietoisemmiksi siitä, kuinka asioita voi tarkastella monenlaisista näkökulmista, joita ei välttämättä voi asettaa paremmuusjärjestykseen. Henkilö A kuvaili tätä käyttäen ajatteluaan johtajuudesta esimerkkinä:

”-- ehkä se, et se on tuotu konkreettisemmin sellasiin moniin asioihin, missä sitä ei ehkä aikasemmin oo osannu nähdä, just sellaset, et ehkä on jotenki mieltänyt sen, et tällänen johtaminen tai vaikuttaminen on enemmän myös sellasta, tai ehkä... no ehkä just on nähnyt sen sellasen positivistisen luonnontieteilijän silmin, että on asioita, joita mitataan, ja silleen objektiivisia mittareita ja silleen, on ehkä nähnyt, et ne on tärkeempiä vaikka johtamisessa ja vaikuttamisessa, vaikka se on aina, no just silleen, mitä täl kurssillaki se yks paperi, missä käsiteltiin, et vaikka jonku johtajan, managerin menestystä voidaan mitata ihan vaan silleen tuloksilla, tai silleen firman tuloksella tai jollain muulla. Mikä tavallaan, en nyt sano, et se on välttämättä huono mittari, mut tavallaan oppinu

näkeen, et sitä voi lähestyy muiltaki tahoilta. Ja monipuolistanu sitä omaa ajattelua sen suhteen.”

Jotkut haastatellut kokivat kurssin auttaneen jokseenkin sijoittamaan omaa ajatteluaan johtamisesta suhteessa muiden vastaavaan ajatteluun. Vaikka kurssin osallistujat tulivatkin samankaltaisista taustayhteisöistä, olivat kurssilla käydyt keskustelut kuitenkin auttaneet tunnistamaan samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia suhteessa muiden osallistujien johtajuusajatteluun, jolloin keskusteluissa oli joutunut suhtautumaan tietoisemmin omaan ajatteluunsa voidakseen selittää sitä muille. Osallistujat toisaalta myös kommentoivat, että tämä vaikutus olisi voinut vahvistua, jos kurssille olisi osallistunut ihmisiä monipuolisemmista taustoista. Henkilö G koki saaneensa kurssin ihmiskeskeisestä lähestymistavasta uuden näkökulman johtamisen ymmärtämiseen asia- ja menetelmäpainotteisten opintojen jälkeen:

”No oikeestaan siinä, et omassa koulutuksessa ei oo oikeen sellasta reflektointia tai muuta vastaavaa, et se on hyvin pitkälti menetelmiä ja keinoja, samalla lailla ku järjestöpuolella oon ollu tekemässä eri tapahtumia, niin se on hyvin pitkälti asioita asioiden perään. Nyt tuolla kurssilla tuli, että se henkilöön keskittyvä johtaminen ja asioilla ja menetelmillä johtaminen, niin siel on niiden taustalla laajemmassa mielessä sitä johtajuutta myös, että se vuorovaikutus tiimin kesken, niin että - kyl sillä on todella iso rooli, että alkoi näkemään sitä laajempaa pakettia siinä.”

Osalle haastatelluista suurin oivallus kurssista tuntui olevan tietynlainen oman itsen oikeutuksen tunne: siinä missä henkilö oli aiemmin saattanut kokea, ettei vastaa yhteiskunnassa vallitsevaa johtajakuvaa, oli kurssilta saanut käsitteitä ja kehyksiä, joiden kautta saattoi paremmin ymmärtää omaa johtajuuttaan. Erityisesti useat kurssin osallistujat kuvailivat vapautumisen tunnetta oivallettuaan, ettei yhteiskuntaa voimakkaasti läpäisevä maskuliinisen ja vahvan johtajan stereotyyppi olekaan ainoa rooli, jonka menestyvänä johtajana voi ottaa. Henkilö F kuvaili kokemustaan kurssista seuraavasti:

”Siis mä tykkäsin tosi paljon. Mua harmitti melkeen, tai siis harmitti, et se oli viimeinen kerta. Se oli ehkä jännittävää, koska mä oon aina ajatellu – tai käytiin ekalla tunnilla läpi sitä semmost johtajahenkilöitymäasiaa. Aina puhutaan ’henkilöistä, jotka’. Sit aika usein puhutaan semmosista vahvoista miesjohtajista, jotka vetää ikeensä alle ja on oikeassa elämässä hirveitä douchebageja, mutta

ovat hyviä johtajia. Se ei koskaan oikeen tuntunu omalta. Mut sit mä olin siel silleen, et hei, täähän on tosi mielenkiintonen näkökulma. Erilainen näkökulma siihen semmoseen hegemoniaan, mitä yleensä on ihmisistä.”

Henkilö H taas kuvasi tulleen entistä tietoisemmaksi alitajuisista johtajuusmalleistaan kurssin aikana:

”Joo, ehkä sillee, ku aina on tienny, et johtajuus on jotain, mitä pitää opetella, et se ei oo mitään luontasta, mut silti jotenki on tietyl tasolla pitäny kiinni semmosest ajatuksesta, jotku ihmiset on tavallaan syntyne siihen tai niil on luontasii ominaisuuksii, mikä tekee niist hyvii johtajia, joillaki ihmisil ei vaan ole. Ja tavallaan pysty kriittisesti arvioimaan niit omii käsityksii siitä, et mikä on hyvä johtaja ja miten johtajana kehitytään.”

Kaksi haastatelluista koki, ettei ollut juuri saanut kurssista mitään irti. Heidän haastatteluissaan korostui, että he odottivat saavansa kurssilta enemmän perinteistä opetusta ja luennointia, jossa olisi esitelty esimerkiksi erilaisia johtajuuden teoreettisia jäsennyksiä. He kertoivat, että eivät olleet näin ollen esimerkiksi reflektiivisistä vertaiskeskusteluista kokeneet löytäneensä uusia oivalluksia. Toisaalta nämäkin kaksi henkilöä olivat valmiita suosittelemaan kurssia eteenpäin.

Kurssilla sovelletut menetelmät ja käytännöt sekä teoreettiset linssit

Kurssilla esiteltujen konstruktivististen teoreettisten linssien osalta erityisesti haastatelluista tekniikan ja luonnontieteen alan pääaineopiskelijoista useimmat korostivat, etteivät olleet aiemmissa opinnoissaan törmänneet mihinkään vastaavaan, ja että he kokivat ajattelunsa kehittyneen kurssilla myönteiseen suuntaan. Esimerkiksi yhteiskunta- ja kasvatustieteiden opiskelijoille kurssilla esitellyt linssit olivat tutumpia, mutta heillekin oli uutta hyödyntää noita linssejä juuri johtamisen ja johtamiskokemusten tarkasteluun. Yleisesti ottaen haastatteluissa vaikutti, että johtajuus kiinnostuksen kohteena yhdisti kaikkia kurssin osallistujia opinto- ja muusta taustasta riippumatta ja toimi näin ollen hedelmällisenä kontekstina reflektion ja itsetutkiskelun harjoittamiseen.

Ennen kurssia monet olivat odottaneet saavansa kurssilta erilaisia käytännön työkaluja tai parhaaksi havaittuja käytänteitä, joita soveltaa johtamistilanteisiin. Kun tosiasiasa valtaosa kurssista käytettiin oman toiminnan ja erilaisten vuorovaikutustilanteiden reflektointiin, oli toteutustapa monille yllättävä. Suurin osa haastatelluista mielsi tämä myönteisenä asiana: kurssin aikana he kokivat oivaltaneensa sosiaalisten järjestelmien olevan siinä määrin monimutkaisia, ettei parhaiden käytänteiden opetteleminen välttämättä ole paras tai ainoa tapa kehittyä johtajana. Sen sijaan monet olivat entistä vahvemmin tulleet mieltäneeksi hyvän johtajuuden onnistuneena ja positiivisena vuorovaikutuksena ihmisten välillä. Tätä ajattelun muutosta useat kurssin osallistujat kuvasivat vapauttavana: heille oli valjennut, ettei kaikkien ole sovittava samaan kapeaan johtajan muottiin, vaan omana itsenään on mahdollista menestyä johtajana, vaikkei vastaisikaan kulttuurisesti jaettuja johtajan stereotyyppijä. Useat haastatellut kertoivat alkaneensa entistä voimakkaammin ajatella haluavansa työurallaan suuntautua johtotehtäviin jossakin organisaatiossa tai yhteisössä.

Henkilö A kuvasi tätä ajattelun muutosta suhteessa johtajuuteen seuraavasti:

”No musta tuntu, et just se, miten sinne meni... ehkä sinne meni just sellasella, että minä menen sisään, ja sitten minä opin ne best practiset, ja sitten minä tulen ulos, ja sitten minulla on sellainen vaikka täydellinen työkalupaletti johtamiseen. Ulos tuli silleen hyvin erilainen ymmärrys johtamisesta, ja ehkä enemmän vaan kysymyksiä ja pohdintaa, mut toisaalt niin se ehkä menee vähän kaiken kanssa. Et silleen koen silti, et tällänen outcome oli kyllä parempi, kun se, mitä ehkä odotin, tai siis silleen, et tosi paljon uutta asiaa, ja just se, että huomaa, että ei tiennyt, mitä ei tiennyt silloin kun lähti tänne kurssille, tai et ei ymmärtäny oikeasti ehkä, miten eri tavoilla johtamista voi vaikka lähestyä, ja miten johtamisen voi ymmärtää. Eli ehkä siinä mielessä, kyl mä oletin, et se, mitä kurssilta ehkä odotin, oli just se oman johtamisen, et ylipäänsä se johtamisen haastaminen, et mitä on johtaminen ja miten sä ymmärrät johtamisen. Mut se ehkä tehtiin silleen kymmenen kertaa enemmän ku mä luulin tai kuvittelin.”

Kurssin järjestelyjä pidettiin yleisesti ottaen onnistuneina. Keskustelevalle ja reflektiivisen otteen koettiin palvelleen kurssin tarkoitusta hyvin: monet pitivät siitä, että kurssin tarkoituksena oli alkaa entistä syvällisemmin ymmärtää omaa

itseään ja omaa johtajuuttaan sen sijaan, että olisi pyritty ennen muuta omaksumaan erilaisia teoreettisia johtajuuden viitekehyksiä. Luentojen ennakotehtävien ja pienryhmäkeskustelujen nähtiin yleisesti myös palvelevan tätä tavoitetta hyvin – pienryhmäkeskustelut olivatkin itse asiassa kenties kurssin kehutuvin osakokonaisuus. Henkilön A mielestä näissä keskusteluissa joutui tietoisesti muodostamaan kantoja asioihin, joita ei ehkä aiemmin ollut pintaa syvemmältä pohtinut:

”Mun mielest [pienryhmäkeskustelut] oli hyvii, tai siis just siinä mielessä, että ne keskustelut avas monesti asioit vähän eri... aika samanlaisia näkökulmii must tuntu, et siel toistu meiän välillä silleen, mut aina jotain uutta kyllä pääs kuulemaan, ja toisaalt tärkeetä monesti oli kans se, että pääs oikeesti itekki miettimään siel, et mitäs mieltä mä nyt tästä oon. Et se oli vähän niinku fasilitoitu just siihen suuntaan, että tajus... vähän niinku monesti vaikka jossain haastattelutilaisuudessakin tajuaa, että toisaalta kysymys on selkee ja ymmärrän, mutta toisaalt, että loppujen lopuks ei mulla nyt oikeesti ookkaan ihan heti mitään sanottavaa tähän, ja sit on, et totta, mitä tavallaan vaikka silleen, ettei oo, jos lukee vaan tavallaan saman asian, mut just silleen, et se on enemmäki joku statementti ku pelkkä kysymys, niin ei välttämättä reflektoi oikeasti sitä vaikka omaa kokemustaan asiasta.”

Kurssin järjestelyjen osalta haastatteluissa toistui kaksi selvää kehitysajatusta. Ensinnäkin jotkut kurssilla luetuista artikkeleista oli koettu tarpeettoman vaikeaselkoisiksi. Ne opiskelijat, jotka eivät omissa opinnoissaan olleet törmänneet esimerkiksi kriittiseen teoriaan, kokivat vaikeaksi saada artikkeleiden keskeisistä ajatuksista kiinni. Toisekseen osallistujat kokivat kurssin aikana oivaltaneensa sellaisia uusia asioita, joita olisi ollut hyödyllistä yhdessä vielä muotoilla jonkinlaiseksi toimintasuunnitelmaksi: pari haastateltua ehdotti, että kurssin päätteeksi jokainen laatisi suunnitelman siitä, miten aikoo muuttaa omaa toimintaansa kurssin aikana saamiaan oivalluksia toimeenpannakseen.

Yhteenveto ja tulkintani Vaikuttavaksi johtajaksi kasvaminen -kurssista

Haastateltujen kurssiin liittyvien kokemusten perusvirettä kuvastaa se, että kaikkien mielestä kurssi kannattaisi järjestää uudelleen laajemmalle joukolle, ja

osa haastatelluista oli jopa jo suositellut sitä sosiaalisissa verkostoissaan. Keskeisimpänä perusteluna tälle myönteiselle asennoitumiselle mainittiin se, että oman toiminnan reflektiivinen tarkastelu oli koettu opettavaiseksi kokemukseksi, josta voisi lähes kenelle tahansa opiskelija-aktiiville olla hyötyä. Henkilö F kuvaili voimaantuneensa ylioppilaskunnan hallituksessa toimiessaan, ja tämän tunteen vielä vahvistuneen kurssilla:

"Hirveetä emansipoitumista on tapahtunut, kyllä. Lasikattoja on särkynyt uskomaton määrä mielessäni. Kyllä. Mä olen onnellinen. Tietyl tavalla. Tää on ollu tosi hyvä vuosi. Miksei pystyis mihin haluu. Mä tiedän, et tulee olee vaikeeta ja tulee olee kamalaa, ja elämä tulee heittää sulle lokaa niskaan. Mut sit ku se paska osuu tuulettimeen, ni sit sä avaat sateenvarjon. Stressaat vähä aikaa. In the end, ei mitään liian pahaa voi tapahtuu, jos on kuitenkin matkalla ollu ihmisille ystävällinen."

Monille kurssin toteutustapa poikkesi heidän aiemmin kohtaamistaan kursseista: erityisesti kurssin vetäjien lähestyttävää ja avointa tapaa suhtautua opiskelijoihin pidettiin hyvänä ja kannustavana. Lähes kaikki pitivät keskusteleavasta ja reflektiivisestä toimintatavasta, jonka ympärille kurssi oli rakennettu. Kurssi ole koettu harvinaisena tilaisuutena pysähtyä rauhassa omien ajatusten ja omien toimintatapojen reflektoinnin äärelle kiireettömässä ja luottamuksellisessa ympäristössä. Henkilö C oli kokenut juuri tämän rauhoittumisen refleктоimaan omaa itseään ja toimintaansa hyvin arvokkaaksi:

"Mä luulen, että mulle ehkä keskeistä ollu se, et on ollu sitä aikaa miettiä, reflektoida, et tavallaan senhän se on tuonu mulle se, mä oon tässä nytten yhen illan ja mä nyt mietin ja juttelen, et siinä ei häslää mitään muuta tai oikeestaan mieti muuta."

Kurssi vaikuttaisi palvelleen suurta osaa haastatelluista kokemuksellisen oppimisen prosessiin (Kuva 2) kuuluvana reflektiivisenä työstönä. Kurssin kantavaksi teemaksi oli valittu johtajuus, jota lähestyttiin konstruktivistisesta ja relationaalisesta tulkulmasta, mikä luonnollisesti määritteli oppimisen suuntaa: reflektiivinen työstö suunaattiin kurssin teemoihin tavalla tai toisella kurssin teemoihin liittyviin kokemuksiin. Näin ollen ymmärryksen syventymistä kurssin aikana vaikutti tapahtuvan erityisesti sydämen sivistymisen suunnassa, jota kuvasin aiemmassa tulokappaleessa: itsetunto ja muiden ymmärtäminen

osoittautuivat monille kurssin osallistujille tärkeäksi osaksi johtajuutta, ja vaikka heti kurssin jälkeen toteutetulla toisella haastattelukierroksella olikin vielä aikaista tehdä lopullisia johtopäätöksiä haastateltujen ajattelun kehittymisestä, vaikutti jonkinlainen prosessi monilla käynnistyneen.

Haastattelujen perusteella vastaavaa kurssia uudelleen järjestettäessä on syytä huolellisesti pohtia, voisiko kurssilla luettava aineisto olla helpommin lähestyttävää: niillä opiskelijoilla, joille ihmistieteellinen tutkimus ei opintojen puolesta ollut tuttua, oli vaikeuksia ymmärtää luettuja artikkeleita. Vaihtoehtoisesti esittelemällä aineistossa esiintyviä käsitteitä ja kehyksiä ennen lukemista voisi ymmärtämisen kynnyistä osallistujille madaltaa. Kurssin osallistujien joukossa oli toisekseen jonkin verran hajontaa siinä, miten hyödylliseksi kurssi oli ylipäänsä koettu, mikä liittyi pitkälti kurssiin liitettyjen odosten ja kurssin toteuman väliseen eroon. Suuri osa kurssin osallistujista kuvaili ensimmäisellä haastattelukierroksella kaipaavansa erityisesti työkaluja ja käytäntöjä, joilla voisi johtamistaan kehittää. Kun kurssilla niin sisällöllisesti kuin menetelmällisesti painotettiin vuorovaikutteisuutta ja ihmisten välisyyttä, koki toki enemmistö haastatelluista ajattelunsa johtamisesta laventuneen ja monipuolistuneen, mutta vähemmistö puolestaan koki, ettei heidän odotuksiinsa ollut vastattu. Jatkon kannalta tällaisen kurssin ja siihen liittyvien odotusten välisen kuilun kaventamiseksi kurssiin liittyvään etukäteisviestintään ja odotustenhallintaan voisi olla syytä kiinnittää erityistä huomiota osallistujien virittämiseksi jo ennen kurssia siten, ettei kurssin orientaatio ja maailmankuva tule liian suurena yllätyksenä.

Mainittakoon tässä yhteydessä vielä, että tutkimusasetelmani puitteissa on mahdotonta lopullisesti määritellä, mitkä muutokset ihmisten kertomuksissa ovat joltain osin johtuneet Vaikuttavaksi johtajaksi kasvaminen –kurssista ja mitkä joistain muista heidän elämänsä vaikuttaneista tekijöistä tai prosesseista. Tätä osiota tulee siis tulkita haastateltujen kertomusten kuvauksena, joka ei kuvittele kuvastavansa asioiden objektiivisia tiloja ja vaikutussuhteita.

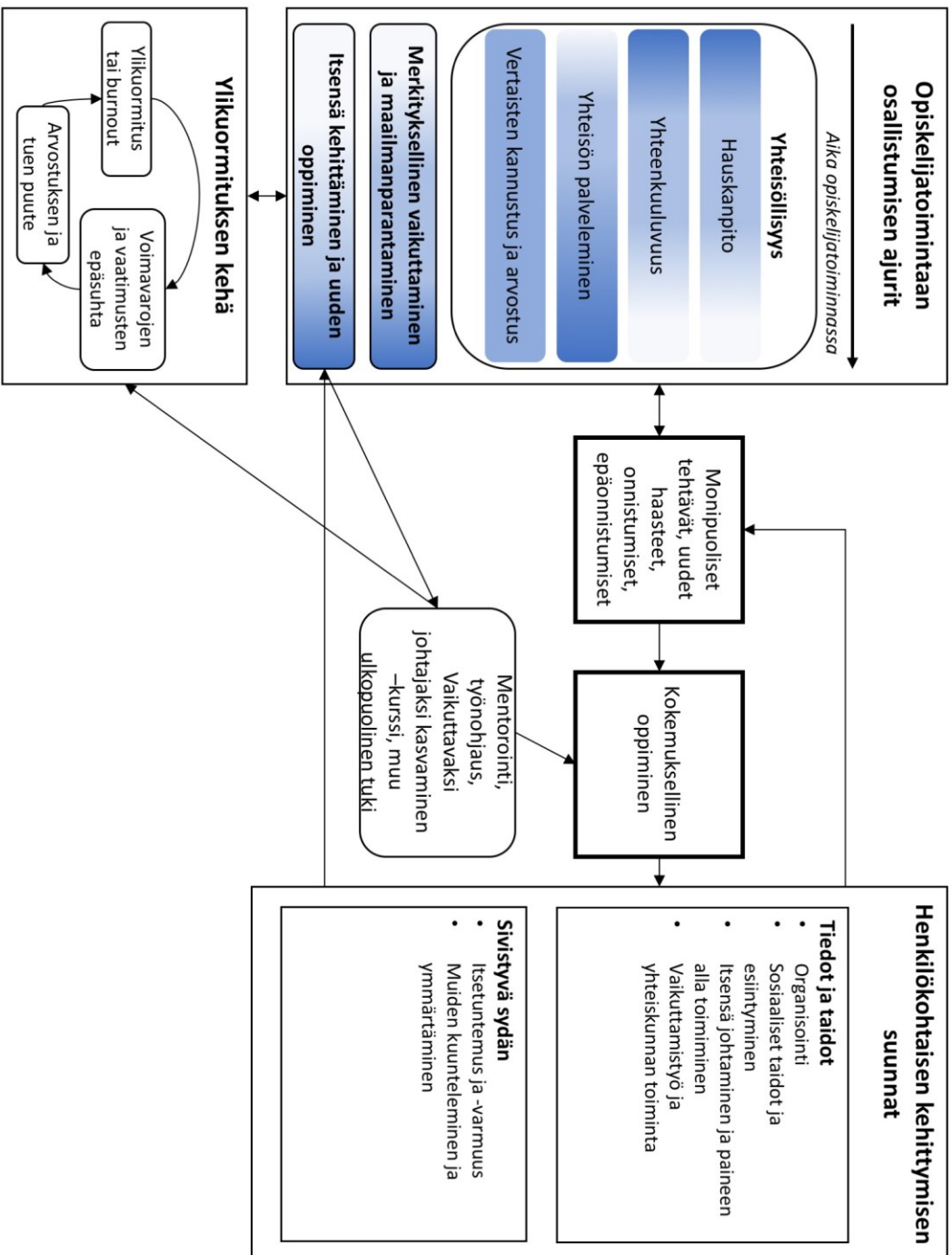
Yhteenvetona tuloksista

Yllä olen esitellyt teemat, jotka haastatteluaineistoa tulkitessani nousevat esiin: opiskelijatoimintaan osallistumisen ajurit, epäjatkuvuuden kokemukset, opiskelijatoiminnassa sivistyvä sydän sekä opiskelijatoiminnassa vahvistuvat kyvykkyydet. Lisäksi olen kuvannut haastateltujen kokemuksia Vaikuttavaksi johtajaksi kasvaminen –kurssista. Nähdäkseni teemojen kautta on mahdollista hahmottaa, millainen kokonaiskuva opiskelijatoiminnassa tapahtuvasta henkisestä kehitymisestä järjestelmänä piirtyy (Kuva 7). Kuvailen alla tuon järjestelmän eri osia.

Tunnistamani opiskelijatoiminnan ajurit ovat haastattelemillani henkilöillä olleet opiskelijatoimintaan sitoutumista ja motivoitumista määrääviä tekijöitä: ilman näiden tekijöiden sopivaa yhdistelmää aktiivit eivät kenties olisi hakeutuneet toimintaan mukaan, tai ainakaan pysytelleet toiminnan piirissä niin pitkään kuin olivat lopulta tehneet. Tunnistan keskeisiä ajureita kolme kappaletta: yhteisöllisyyden (jonka osatekijöitä olen yllä kuvannut), merkityksellinen vaikuttaminen ja maailmanparantaminen sekä itsensä kehittäminen ja uuden oppiminen.

Opiskelija-aktiivien kokemuksellisten epäjatkuvuuksien (Jarvis, 2010) prosessointi on monesti kiihdyttänyt aktiivien henkistä kehittymistä, mutta toisaalta saattanut olla henkisesti erittäin raskasta. Monet aktiivit kokivat erityisesti erilaiset henkilöiden väliset konfliktitilanteet vaikeimmiksi kokemuksikseen opiskelijatoiminnassa, ja näiden tilanteiden käsittely ja reflektointi jälkikäteen oli koettu opettavaiseksi hedelmällisen vuorovaikutuksen kannalta. Henkinen ylikuormitus, josta monilla haastatelluista oli sekä omakohtaista että muuta kokemusta, oli monille aiheuttanut erittäin raskaita vaiheita elämässä, vaikka kokemuksista koettiinkin opitun parempia itsensä johtamisen taitoja.

Henkisen kehittymisen pääsuuntia tunnistan aineistosta kaksi. Ensinnäkin haastatellut aktiivit kuvailevat opiskelijatoiminnan myötä kasvaneensa ihmisinä tavalla, joka mielestäni monilta osin vastaa mm. Csikszentmihalyin (1993) ja Keganin (1982) kuvailemaa kompleksisemmän minuuden kehittymistä. Aineistosta hahmottuu kompleksisen minuuden kehittymisen ilmentyminä erityisesti itsetuntemuksen syventymisen sekä muiden ihmisten arvostamisen, kuuntelemisen ja ymmärtämisen alasuunnat, joiden yhdistelmää kutsun sydämen sivistymiseksi. Toinen hahmottamani henkisen kehittymisen pääsuunta on erilaisten konkreettisten kyvykkyyksien kehittyminen: opiskelijatoiminnassa oppii konkreettisesti esimerkiksi organisoimaan tapahtumia ja muita projekteja, toimimaan sosiaalisissa tilanteissa, johtamaan itseään ja kestäämään henkistä painetta sekä tekemään vaikuttamistyötä ja ymmärtämään yhteiskunnan toimintaa.



Kuva 7 Opiskelijatoiminnan ajurit ja toiminnan myötä tapahtuva kehittyminen systeeminä

Haastateltujen kokemus Vaikuttavaksi johtajaksi kasvaminen –kurssista oli lähes läpi linjan positiivinen. Kahta henkilöä lukuun ottamatta haastatellut pitivät kurssia hyvänä ja kokivat ajattelunsa menneen sen aikana eteenpäin. Kaksi haastateltua kuitenkin kuvasi, ettei ollut oikein saanut kurssista otetta: he kokivat kurssin lähestymistavan olleen vaikeasti hahmotettava tai sisällön paikoin pinnallista ja paikoin tarpeettoman teoreettista. Oletukseni on, että kurssin pedagoginen ja sisällöllinen lähestymistapa ei syystä tai toisesta resonoinut näiden kahden henkilön senhetkisen elämäntilanteen tai kehitysvaiheen kanssa, jolloin kurssilla käsitellyt asiat eivät tuntuneet mielekkäiltä.

Kurssin reflektiivinen pedagoginen lähestymistapa ja sisällöllinen fokus ohjasi osallistujia refleктоimaan omaa toimintaansa sekä suhdettaan muihin ihmisiin, mikä vaikuttaisi vauhdittaneen kahta lukuun ottamatta kaikissa haastatelluissa sydämen sivistymisen suunnassa tapahtuvia kehitysprosesseja. Yleisesti ottaen kurssin pedagogista lähestymistapaa kiiteltiin, samoin kuin konstruktivistista lähestymistapaa johtamisen teoriaan. Monet kurssin osallistujat olivat kokeneet lähestymistavan suorastaan vapauttavina: erityisesti henkilöt, jotka eivät olleet kokeneet perinteistä vahvan, maskuliinisen johtajan myyttiä omakseen, saivat kurssilta uudenlaisia intoa harkita johtotehtäviin hakeutumista myöhemmällä urallaan.

Kurssin osallistujissa esiintyi kuitenkin vaihtelua sen suhteen, miten hyödylliseksi kurssi oli koettu: kaksi haastatelluista henkilöistä ei kokenut kurssin vieneen heidän ajatteluun juuri eteenpäin. Nämä henkilöt painottivat kurssin alkua edeltäneissä haastatteluissa toivovansa kurssilta konkreettisia työkaluja oman johtamistyön kehittämiseen, ja voi olla että kurssin reflektiivisen työstön ja heidän odotustensa välinen ero oli siinä määrin suuri, ettei kurssi palvelut heidän tarpeitaan tai toiveitaan juuri sen hetken elämänsä kannalta. Kurssin suunnittelun osalta keskeinen haaste liittyy siihen, miten osallistujilla luetutettava aineisto valikoidaan siten, että se on riittävän lähestyttävää lukijan lähtötasosta riippumatta lyhyehkön kurssin puitteissa. Johtajuuden

tutkimusalueen käsitteistöön tottumattomilla osallistujilla oli kurssilla haasteita päästä sisälle luettuihin artikkeleihin.

Yrittäjämäisyys on tutkimusprojektin aikana ollut taustavireenä, johon olen peilannut esille nousseita teemoja. Olen nähdekseni tunnistanut opiskelijatoiminnalla ja yrittäjämäisyydellä kaksi liittymäpintaa. Ensinnäkin haastatteluihin osallistuneista aktiiveista suurin osa korosti, kuinka heidän itseluottamuksensa on opiskelijatoiminnan myötä noussut uudelle tasolle. Aktiivit kuvailivat kokevansa, että he pystyvät elämässä lähtemään melkein mihin tahansa: haastatteluista välittyi voimakas tunne, että haastateltujen näkökulmasta heidän elämässään taivas on rajana ja kaikki polut vievät eteenpäin. Ylikorostunut itseluottamus on tutkimuksen mukaan yksi keskeisimmistä yrittäjämäiseen ajattelutapaan liittyvistä kognitiivisista piirteistä (Baron, 1998), ja onkin mahdollista, että tällaista opiskelijatoiminnassa vahvistuvaa itseluottamusta tai pystyvyyttä voisi joillain keinoin kanavoida yrittäjyyden sovelluksiin. Toisekseen yrittäjämäisyyteen liittyy kohonnut valmius metakognitiiviseen ajatteluun (Haynie et al., 2010), joka on keskeinen edellytys myös kompleksisen minuuden kehittymiselle. Tämän kyvykkyyden osalta sellainen toiminta, joka edistää kompleksisen minuuden kehittymistä, edistää siis myös yrittäjämäisyyden kehittymistä, ja koska olen edellä havainnut opiskelijatoiminnan olevan hedelmällinen ympäristö kompleksisuuden lisääntymiselle, uskon myös yrittäjämäisyyden tämän ulottuvuuden kehittämisen olevan samassa ympäristössä mahdollista.

Edellä kuvaamani tulokset määrittelevät oman käsitykseni opiskelijatoiminnassa tapahtuvasta henkisestä kehitymisestä. Ilmiötä voi lähestyä monista muistakin kuin nyt valitsemastani suunnasta, mutta toivon tällä jäsennyksellä onnistuneeni piirtämään jokseenkin kokonaisvaltaisen kuvan opiskelijatoiminnasta subjektiivisena kehittymiskokemuksena.

Pohdinta

Tässä osiossa kuvaan aluksi, miten olen onnistunut vastaamaan tutkimuksen alussa asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Kuvailen sen jälkeen diplomityöni käytännöllistä ja teoreettista kontribuutiota sekä tutkimuksen luotettavuuteen liittyviä rajoituksia ja ajatuksiani jatkotutkimuskohteiksi. Diplomityön autoetnografisessa hengessä kuvailen aivan lopuksi omaa oppimiskokemustani tätä tutkimusta tehdessäni.

Tutkimuskysymyksiin vastaaminen

Diplomityöni tavoitteena on vastata kolmeen tutkimuskysymykseen:

1. Missä suunnissa ja miten opiskelija-aktiivit kokevat kehittyneensä opiskelijajärjestötoiminnan myötä?
2. Miten opiskelija-aktiivien kokemukseen kehittymisestään voidaan vaikuttaa kurssimuotoisella interventiolla, joka kannustaa heitä refleктоimaan kokemustaan?
3. Mitä yrittäjämäisyyttä ilmentäviä piirteitä opiskelijatoiminnassa kehittyy?

Esittelen seuraavassa lyhyesti vastaukseni näihin kysymyksiin.

Opiskelija-aktiivit kehittyvät nähdäkseni opiskelijajärjestöjen toimintaan osallistuessaan ainakin kahdessa suunnassa. Ensimmäistä tunnistamaani kehittymisen suuntaa olen tässä tutkimuksessa nimittänyt sydämen sivistymiseksi, jolla tarkoitan yhtäältä itsetuntemuksen syventymistä ja toisaalta muiden ihmisten ja heidän näkökulmiensa entistä syvällisempää arvostamista, kuuntelemista ja ymmärtämistä. Toista kehittymisen suuntaa olen kutsunut kestävien kyvykkyyksien vahvistumiseksi, jolla viitataan erilaisten käytännöllisten taitojen ja tietojen karttumiseen toimintaan osallistumisen myötä. Vahvistuvia kyvykkyyksiä ovat aineistoni perusteella erityisesti tapahtumien ja projektien organisointi, vuorovaikutustaidot, vaikuttamistyö ja yhteiskunnallinen ymmärrys, itsensä johtaminen ja paineensieto sekä tiiminvetäminen ja johtaminen. Nämä havainnot ovat linjassa aiheeseen liittyvän aiemman tutkimuksen kanssa (Ansala & Uusiautti, 2016; Ansala et al., 2016).

Ajattelen sydämen sivistyksen ja kestävien kyvykkyyksien olevan inhimillisen kehittymisen hierarkiassa ikään kuin eri tasoilta löytyviä asioita. Sydämen sivistys on yleisinhimillisen kyvykkyyden kasvua: itsetuntemus ja hyväksyvä suhtautuminen toisiin ihmisiin ovat perustavanlaatuisia piirteitä, joiden sovellusalue on ihmisen koko elämä. Tällaisten piirteiden vahvistuminen juuri opiskeluaikana voi katsoa olevan paitsi ihmisen itsensä ja hänen ympärillään olevien ihmisten kannalta myönteinen asia, myös yhteiskunnan kannalta toivottava lopputulos. Itse asiassa eduskunta on kirjannut tämän toiveen yliopistolain 46. pykälän ensimmäiseen momenttiin ylioppilaskunnan tehtäviä määritellessään:

”Ylioppilaskunnan tehtävänä on osallistua 2 §:ssä säädetyn yliopiston kasvatustehtävän hoitamiseen valmistamalla opiskelijoita aktiiviseen, valveutuneeseen ja kriittiseen kansalaisuuteen.”
(Yliopistolaki)

Kirjallisuuskatsauksessa osoitin, kuinka aktiivinen kansalaisuus ja snellmanilaisen perinteen sydämen sivistys itse asiassa käsitteinä ovat hyvin lähellä toisiaan.

Puolestaan kysymykseen siitä, *miten* tuo kehittyminen tapahtuu, olen aineistosta tunnistanut erilaisten kokemuksellisten epäjatkuvuuskohtien merkityksen: oppimista on koettu tapahtuneen erityisesti, kun on joutunut tai hankkiutunut tilanteisiin, joissa ei aiemmin ole ollut, ja joissa on joutunut tavalla tai toisella työstämään maailmankuvaansa tilanteesta eteenpäin päästäkseen. Tällaisia tilanteita olivat opiskelijatoimijoiden kokemuksessa olleet erityisesti hankalat henkilöiden väliset konfliktit, henkilökohtaiseen jaksamiseen ja oman itsen johtamiseen liittyvät haasteet sekä tilanteet, joissa oli joutunut selvästi oman mukavuus- ja osaamisalueensa ulkopuolelle. Tällaista kokemusten työstön myötä tapahtuvaa kehittymistä kutsutaan oppimisteoriassa kokemukselliseksi oppimiseksi, jota olen kuvannut kirjallisuuskatsauksessani tarkemmin. Vastaavasti keskeinen havainto on se, ettei opiskelijatoiminnassa suinkaan *välttämättä* ja kaikissa olosuhteissa tapahdu yksilön kannalta merkityksellistä oppimista. Haastatelluista vähemmistö kuvaili ennen

Vaikuttavaksi johtajaksi kasvaminen –kurssia refleктоivansa säännöllisesti kokemuksiaan, mutta kuitenkin lähes kaikki olivat kurssilla tehdyn reflektionnin kokeneet arvokkaaksi ja hyödylliseksi. Eräs haastateltava kuvasi tietoisien työstön merkitystä oppimisessa toteamalla, että opiskelijatoiminnassa voi oppia juuri niin paljon kuin itse *haluaa*.

Toinen tutkimuskysymykseni on kiinnostunut siitä, miten kokemukseen opiskelijajärjestötoiminnassa tapahtuneesta kehittämisestä voidaan vaikuttaa kurssin muotoon järjestetyllä interventiolla, jossa keskeistä on kannustaa kurssin osallistujia refleктоimaan omaa kokemustaan. Syksyllä 2017 järjestettiin tämän kysymyksen testaamiseksi Aalto-yliopistossa Vaikuttavaksi johtajaksi kasvaminen –niminen kurssi. Tulosteni perusteella interventiolla oli mahdollista syventää erityisesti sydämen sivistyksen pääsuunnassa tapahtuvaa kehittämistä: vertaisryhmässä käydyt reflektiiviset keskustelut olivat auttaneet suurinta osaa kurssin osallistujista oivaltamaan jotain uutta itsestään tai muiden kanssa vuorovaikuttamisesta. Suhteessa johtajuuteen useat osallistajat kuvasivat kurssin avanneen heidän silmiään ja ajatteluaan: siinä missä he aiemmin olivat ajatelleet johtajuuden olevan joidenkin *muiden* ihmisten luontainen piirre, olivat he kurssin aikana tulleet ajatelleeksi, että voisivat hyvin itsekin olla johtajia. Tämän kokemuksen kietytti yhden haastatellun kuvailu prosessin aikana tapahtuneesta emansipoitumisesta. Useat osallistajat kuvailivat kurssia ylipäänsä yhdeksi parhaista, joita he ovat opintojensa aikana käyneet.

Vaikuttava johtajuus osoittautui varsin toimivaksi tavaksi kehystää kurssin keskustelut: johtajuus vaikuttaa aiheena olevan laajasti kiinnostava, jonka lisäksi siitä ilmiönä on helposti löydettävissä sekä itsetuntemukseen ja itsensä johtamiseen että vuorovaikutukseen ja toisten johtamiseen liittyviä tärkeitä ulottuvuuksia, joita työstämällä voi päästä kuin sivuvaikutuksena eteenpäin sydämen sivistyksen kehittämisessä. Opiskelija-aktiivien yleinen kokemus on, että opiskelijajärjestöissä toimitaan haastavissa tehtävissä yleensä vähäisin resurssein ja ilman ulkopuolista tukea, ja tehtävissä menestymistä tukevalle

kurssille vaikuttaisikin olevan huomattavan paljon kysyntää. Intervention suunnitteluun ja toteutukseen pitää kuitenkin kiinnittää erityistä huomiota: vaikka valtaosa haastattelemistani aktiiveista oli kokenut kurssin hyödylliseksi, oli tässä kokemuksessa kuitenkin jonkin verran hajontaa. Osa kurssin osallistujista oli kenties kurssin toteutushetkellä omassa elämässään virittynyt tarkkailemaan ja kehittämään omaa itseään tavalla, jonka kanssa kurssin sisällöllinen ja metodinen lähestymistapa ei resonoinut sopivasti. Ajattelen, että toteutetun kaltaisen reflektiivisen intervention metodisen ja teoreettisen sisällön huolellinen kuvaileminen etukäteen mahdollisille osallistujille auttaisi kurssiin liittyvien odotusten ja kurssin toteuman yhteensovittamisessa.

Kolmanteen tutkimuskysymykseen vastaukseni jää varsin teoreettiselle tasolle. Kirjallisuuskatsauksen perusteella yrittäjämäiseen ajattelutapaan liittyy ainakin kognitiivisia ja metakognitiivisia tekijöitä. Kognitiivisella tasolla yrittäjämäisesti ajattelevilla ihmisillä on tapana esimerkiksi vähätellä erilaisiin päätöstilanteisiin liittyviä riskejä ja korostaa mahdollisuuksia sekä toisaalta esiintyä korostetun itsevarmasti. Metakognitiivisessa ulottuvuudessa puolestaan yrittäjämäisesti ajattelevat ihmiset vaikuttaisivat olevan yleisesti kyvykkäitä: voidakseen tunnistaa ympäristöstään uusia mahdollisuuksia, joihin muut eivät vielä ole tarttuneet, pitää kyetä kyseenalaistamaan oman ajattelunsa vinoumia ja sokeita pisteitä. Tällaista ajattelun ajattelua kutsutaan metakognitioksi.

Aineistoni perusteella merkittävä osa opiskelijajärjestöjen toimijoista osoittaa aktiiviuransa loppuvaiheilla merkittävää itseluottamusta ja pystyvyyttä: haastatellut kuvailivat usein kokevansa pystyvänsä elämässä melkein mihin tahansa tai ”taivaan olevan rajana”. Heidän kokemuksensa oli, että opiskelijatoiminta oli vahvistanut heissä sellaisia kyvykkyyksiä, joita pystyisi soveltamaan menestyksekkäästi lähes missä tahansa elämän ympäristössä. Tällaisessa ajattelussa on mielestäni kiinnostavia yhtäläisyyksiä yrittäjämäisesti ajattelevissa ihmisissä havaittuun korostuneeseen itsevarmuuteen. Metakognitiivisen kyvykkyyden puolestaan voi ajatella olevan sydämen sivistyksen kehittymisen keskeisimpiä edellytyksiä: voidakseen laajentaa

ajatteluaan itsestään ja ympäristöstään, pitää voida hyväksyvästi kyseenalaistaa syvällekin juurtuneita oletuksiaan asioiden tolasta. Näin ollen sellaisessa toiminnassa, joka kehittää sydämen sivistystä, on luultavasti vähintään potentiaalia kehittää myös metakognitiivista kyvykkyyttä.

Aineistostani nousi lisäksi merkittävänä teemana esiin opiskelijajärjestöjen toimintaan osallistumisen motivaatio, josta oli löydettävissä kolme päätekijää. Ensinnäkin haastatteluissa korostui voimakkaasti opiskelijatoiminnassa koetun yhteisöllisyyden merkitys. Erityisesti opiskelijajärjestöuran alkuvaiheilla aktiiveille oli ollut tärkeää yhteisöllinen hauskanpito ja yhteenkuuluvuuden tunne, kun taas myöhemmissä vaiheissa yhteisön palvelemisen tärkeys oli korostunut. Koko järjestöuran ajan tärkeänä oli pidetty yhteisöltä ja sen jäseniltä saatavaa arvostusta ja kannustusta. Toisena motivaatioteemana korostui halu vaikuttaa asioihin ja parantaa maailmaa – opiskelijajärjestöt koettiin mielekkääksi tavaksi vaikuttaa itselle tärkeisiin asioihin, mikä motivaatiotekijänä korostui erityisesti myöhemmissä järjestöuran vaiheissa. Viimeiseksi itsensä kehittämisen ja uuden oppimisen teema nousi käytännössä kaikissa keskusteluissa esiin tärkeänä tekijänä. Erityisesti myöhemmissä aktiiviuran vaiheissa haastatellut olivat kiinnittäneet paljon huomiota omaan kehittymiseensä tehtävissä.

Motivaatioteeman tunnistaminen on mielestäni keskeistä tutkimuskysymyksiin annettavien vastausten ymmärtämisen kannalta sikäli, ettei kehittymistä opiskelijatoiminnassa alun alkaenkaan olisi tapahtunut, jos aktiivit eivät olisi motivoituneet lähtemään toimintaan mukaan. Motivaatiotekijöitä syvemmin ymmärtämällä voidaan myös opiskelijajärjestöjen luottamustehtäviä suunnitella ja johtaa niin, että ne vastaavat paremmin tehtävissä vapaaehtoisesti olevien opiskelija-aktiivien motivaatiosta kumpuaviin tarpeisiin.

Kahden ensimmäisen tutkimuskysymyksen osalta olen mielestäni onnistunut varsin hyvin rakentamaan aineistoon nojaavat, perustellut vastaukset. Motivaatioteeman tunnistamalla olen lisäksi rakentanut pohjaa, josta käsin

kahteen ensimmäiseen tutkimuskysymykseen annettuja vastauksia voi syvemmin tulkita. Kolmannen, yrittäjämäisyyteen liittyvän tutkimuskysymyksen osalta en niinkään ole onnistunut hahmottanut vastauksia kuin määrittelemään mahdollisia tulevan tutkimuksen suuntia aiheeseen liittyen.

Tulevaisuuden suuntia opiskelijajärjestöille ja korkeakoulutukselle

Tutkimuksestani käy kouriintuntuvasti ilmi se henkilökohtainen kehityskaari, jota pitkin opiskelija-aktiivit kokevat järjestöissä toimiessaan kulkevasa. Samalla kun kehittymistä järjestötoiminnassa kaikesta päätellen nykyiselläänkin tapahtuu huomattavasti, uskon, että tuota kehittymistä olisi mahdollista vielä syventää ja suunnata niin aktiivin itsensä, korkeakoulujen kuin yhteiskunnankin etua silmällä pitäen.

Tutkimukseni perusteella yksittäisen opiskelija-aktiivin keskeinen syy osallistua opiskelijajärjestöjen toimintaan erityisesti aktiiviuran loppuvaiheilla on itsensä kehittäminen ja uuden oppiminen. Näin ollen vaikuttaisi siltä, että aktiivit olisivat vastaanottavaisia sellaisille toiminnan muodoille, jotka auttaisivat heitä tuon kehittymisen ja oppimisen syventämisessä, mikä voi toteutua laajemminkin esimerkiksi Vaikuttavaksi johtajaksi kasvaminen –kurssin kaltaisten interventioiden muodossa. Toisaalta tämä havainto on opiskelijajärjestöjen toimijarekrytoinnin kannalta tärkeä siinä mielessä, että luottamushenkilöiden houkuttelemiseksi voisi olla hyödyllistä osoittaa entistä selvemmin ne kehittymisen mahdollisuudet, joita opiskelijatoiminta voi tarjota. Keskeinen tunnistettu aktiivitoiminnan varjopuoli puolestaan on aktiivien piirissä vallitseva krooninen henkinen ylikuormitus, johon myös voitaisiin ulkopuolisella tuella ja avulla parhaassa tapauksessa puuttua tehokkaasti.

Suomalaisten korkeakoulujen ja opiskelijajärjestötoiminnan suhdetta voisi kuvailla kompleksiseksi: vaikka opiskelijatoiminta mielletään usein hyödylliseksi ja korkeakoulun kannalta tarpeelliseksi, voi aktiivisuus opiskelijajärjestöissä usein viivyttää opintoja ja joissain tilanteissa heikentää opintoihin keskittymistä. Korkeakouluilla ja opiskelijajärjestöillä voisi kuitenkin itsellään olla käytettävissä

keinoja, joilla opintojen ja aktiivitoiminnan yhteensovittamista helpotettaisiin, tai joilla niiden välille parhaassa tapauksessa muodostuisi synergistisiä suhteita. Korkeakoulujen piiristä löytyvää pedagogista ja miksei terapeuttistakin osaamista voitaisiin hyödyntää opiskelija-aktiivien tukemiseen kokemuksellista oppimista edistävien kurssikokonaisuuksien muodossa, jolloin järjestötoiminta oppinnollistuisi mielekkäällä tavalla ja järjestöaktiivisuuden opintoja viivyttävä vaikutus luultavasti vähenisi. Opiskelijajärjestöt puolestaan voisivat suhtautua vakavammin ja tietoisemmin piirissään toimivien ihmisten henkilökohtaisen kehittymisen edistämiseen. Tämän diplomityön yhteydessä toteutetun kurssin johtajuuden viitekehykseen nojaava reflektiivinen toteutusmalli on yksi alustavasti toimivaksi havaittu lähestymistapa, mutta toimivia sisällöllisiä ja metodisia lähestymistapoja tällaisen kehittymisen edistämiseen lienee lukuisia muitakin.

Opiskelijatoiminnassa tapahtuvan kehittymisen yhteiskunnallista relevanssia korostaa esimerkiksi eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen Future Score –kyselyssä tunnistetut tulevaisuuden tärkeimmät työelämätaidot. Kyselyyn vastasi yli 800 työnantajaa ja tuhansia yksittäisiä henkilöitä, ja tärkeimmiksi viideksi tulevaisuuden työelämätaidoiksi nostettiin vuorovaikutustaito, itsetuntemus, tunneälykyys ja empatia, kyky tunnistaa ja kehittää omaa osaamista ja verkostoitumiskyky (Ilmarinen, 2017). Nämä taidot ovat pitkälti samoja, joita olen luokitellut tässä työssäni sydämen sivistyksen ja kestävien kyvykkyyksien otsikoiden alle, ja ajattelisininkin yhteiskunnallisesta näkökulmasta olevan perusteltua pohtia, miten näiden taitojen kehittymistä opiskelijajärjestöjen toiminnan yhteydessä voitaisiin entistä paremmin tukea.

Mihaly Csikszentmihalyi (1993, s. 224) kirjoittaa koulutuksen merkityksestä seuraavasti:

”Se instituutio, jolle on annettu tehtäväksi tarjota nuorille kompleksisia kokemuksia, on koulu: lähtien ensimmäisistä opinto-ohjelmista, kuten trivium (kielioppi, puheoppi ja logiikka) ja quadrivium (aritmetiikka, geometria, astronomia ja musiikki) nykyaikaisten yliopistojen uskomattoman monipuoliseen valikoimaan asti, kulttuurit ovat yrittäneet paketoida ja siirtää

seuraaville sukupolville sen, mitä ne pitävät tietämisen arvoisena. Mutta muodollinen kouluopetus tarjoaa yleensä parhaimmillaankin vain kompleksista *informaatiota*; se tarjoaa vain vähän kokemuksia, jotka edistävät tunteiden, luonteen ja herkkyyden kasvua – eikä yleensä pysty sulauttamaan kunnolla edes sitä tietämystä, jota se tarjoaa.”

Uskon, että opiskelijajärjestöt tarjoavat parhaimmillaan juuri sydämen sivistystä: tunteita, luonnetta ja herkkyyttä kasvattavia kokemuksia, joita voitaisiin hyödyntää henkilökohtaisen kehittymisen polttoaineena huomattavasti nykyistä paremmin.

Teoreettinen kontribuutioni

Aiemmassa opiskelijajärjestötoimintaa koskevassa tutkimuksessa (Ansala & Uusiautti, 2016, 2017, Ansala et al., 2015, 2016) on tunnistettu erityisesti toiminnassa kehittyvien aktiivista kansalaisuutta indikoivien kyvykkyyksien ja toimintaan osallistumisen motiivien osalta samoja tekijöitä kuin tässä diplomityössäni. Jatkan työssäni Ansalan pohjustamassa teoreettisessa suunnassa, vaikka valitsemani käsitteet hiukan poikkeavatkin Ansalan vastaavista. Keskeisenä eroavaisuutena olen nostanut työni keskeiseksi käsitteeksi sydämen sivistyksen, jonka tosin voi ymmärtää olevan sisällöltään hyvin lähellä sitä, mihin Ansala viittaa aktiivisesta kansalaisuudesta puhuessaan. Pysin työssäni lisäksi liittämään opiskelijatoiminnassa tapahtuvan sydämen sivistyksen kehittymisen kehityspsykologian teoreettiseen ymmärrykseen ihmisen minuuden kehittymistä aikuisuudessa.

Käsitteellisen tulokulmani lisäksi työssäni on uutta ajatus siitä, että opiskelijatoiminnassa tapahtuvaa oppimista on mahdollista kurssimuotoisella interventiolla syventää. Osallistujien kokemuksen päälle rakentava reflektiivinen pedagoginen lähestymistapa vaikuttaisi toimivan opiskelijatoiminnassa tapahtuvan kehittymisen syventämisessä, suosittelisin vastaavia interventioiden sovelluksia kokeiltavan laajemminkin osana yliopisto-opetusta.

Tutkimuksen luotettavuuteen liittyvät varaukset

Tämän tutkimuksen tulokset on ymmärrettävä tapaustutkimuksellisenä kuvauksena opiskelijajärjestötoiminnassa tapahtuvasta kehittymisestä ilmiönä. Olen pyrkinyt muodostamaan mahdollisimman rikkaan ja selvän kuvan suunnista, joissa opiskelijajärjestöissä voi tapahtua henkilökohtaista kehittymistä, mutta samalla on ymmärrettävä tutkimusasetelmaan liittyvät rajoitteet.

Kuvailen tuloksinani ennen muuta haastateltujen ihmisten kertomuksia heidän kokemuksistaan viime vuosilta. Henkilökohtaisiin kertomuksiin liittyy aina vinoumia: ihmiset korostavat joitain itselleen tärkeitä tai mieluisia asioita toisten seikkojen kustannuksella. Vuosien jälkeen tapahtumia muistellessa suurin osa kehityskulkuihin liittyvistä yksityiskohdista on myös väistämättä unohtunut, mikä muuttaa samankin henkilön kertomusta tilanteesta ajan myötä (Tuomi & Sarajärvi, 2002). Näin ollen tätä diplomityötä ei voi lukea olettaen se jonkinlaiseksi absoluuttiseksi totuudeksi tapahtumien kulusta, vaan se pitää ymmärtää subjektiivisista kertomuksista koostuvaksi yhdeksi tavaksi jäsentää moniulotteista ilmiötä. Tämä tulkintatapa on linjassa valitsemani konstruktivistisen tietoteorian kanssa, ja tuon tietoteorian linssien läpi tutkimusta pitää lukea.

Toisen rajoitteen ilmiön kuvauksen luotettavuudelle tuo otoksen pieni koko, 8 henkilöä, vaikka tulokseni ovatkin pitkälti linjassa aiheesta aiemmin tehdyn tutkimuksen kanssa. Lisäksi opiskelijajärjestötoimijoiden perusjoukkoa edustavat tutkimuksessa kahden ylioppilaskuntien hallitusten jäsenet, mikä on perusjoukon varsin rajattu osajoukko. Haastatellut ovat aiemmissa vaiheissa kuuluneet opiskelija-aktiivien perusjoukkoon monissa muissakin rooleissa, ja ovat sittemmin valikoituneet ylioppilaskuntansa hallitukseen, mikä herättää kysymyksen siitä, millä perusteilla tuo valikoituminen on tapahtunut. Arvelen, että merkittävä tekijä tässä valikoitumisessa on ollut yhtäältä henkilöiden halukkuus kehittyä ja oppia uusia asioita ja toisaalta heidän näkemyksensä siitä, että ylioppilaskunnan hallitus tarjoaa tällaiseen kehittymiseen kiinnostavia

mahdollisuuksia. Tosiasiassa valikoitumista ovat tietenkin voineet ajaa monet muutkin seikat.

Opiskelijatoiminnassa kehittyvien kyvykkyyksien osalta tulokseni ovat hyvin linjassa aiemman tutkimuksen kanssa (Ansala & Uusiautti, 2016; Ansala et al., 2015). Kompleksisen tietoisuuden teorian ja opiskelijatoiminnan yhteydestä taas ei tietääkseni ole aiempaa tutkimusta Suomesta tai muualta, joten tältä osin tuloksiani on pidettävä vain alustavina, ja mainitun yhteyden vahvistaminen vaatisi lisätutkimusta. Tietoisuuden kompleksisuuden tason tunnistamiseen on olemassa verifioituja työkaluja, joita soveltamalla olisi periaatteessa mahdollista rakentaa koeasetelma, jolla opiskelijatoiminnan vaikutusta tietoisuuden kompleksisuuteen voisi suhteellisen luotettavasti testata.

Vaikuttavaksi johtajaksi kasvaminen –kurssin vaikutuksen osalta tässä tutkimuksessa ei käytetty yksittäistä vakiintunutta vaikuttavuusmittaristoa, vaan nojattiin puhtaasti haastateltujen kertomuksiin kurssia koskevista kokemuksistaan. Nuo kokemukset ovat kurssin kannalta rohkaisevia, mutta kurssin tarkemman vaikuttavuuden haarukoimiseksi olisi syytä suunnitella tutkimus, jonka yksinomaisena tavoitteena olisi tuon vaikuttavuuden tunnistaminen.

Opiskelijatoiminnassa tapahtuvaa henkistä kehittymistä ei helposti voi erottaa ihmisen muusta henkisestä kehitymisestä. Tämän tutkimuksen tulokset perustuvat haastateltujen kertomuksiin kehitymisestään, mutta lopullista totuutta juuri opiskelijatoiminnan vaikutuksesta tuohon kehittymiseen ei tästä tutkimuksesta voida johtaa.

Toivon kaikkine rajoitteineenkin tämän tutkimuksen herättävän lukijoissa ajatuksia ja auttavan jäsentämään opiskelijatoimintaa ilmiönä.

Jatkotutkimuksen suunnat

Tutkimushaastatteluissani yllättävänkin voimakkaana teemana esiin nousi yhteisöllinen motivaatio opiskelijatoiminnan ajurina. Muutoinkin haastateltavat puhuivat paljon syistä, jotka ovat saaneet heidät lähtemään mukaan opiskelijatoimintaan. Tämän tutkimuksen rajauksen puitteissa se ei ollut mahdollista, mutta opiskelijatoimintaan liittyvää motivaatiota olisi kiinnostavaa tutkia laajemminkin esimerkiksi itseohjautuvuusteorian (Gagné & Deci, 2005) näkökulmasta.

Tässä tutkimuksessa pyrittiin ymmärtämään opiskelijatoimintaa subjektiivisen henkisen kehittymiskokemuksen näkökulmasta. Jatkotutkimuksessa olisi kiinnostavaa paneutua syvemmin Vaikuttavaksi johtajaksi kasvaminen –kurssin pedagogiseen vaikuttavuuteen, eli siihen, miksi suurin osa osallistujista vaikutti kokevan sen hyvin hyödylliseksi, sekä toisaalta miksi kaksi haastatelluista eivät kokeneet saaneensa siitä paljoakaan irti.

Lopuksi opiskelijatoiminnassa tapahtuvan henkisen kehittymisen voi ymmärtää myös toisenlaisista teoreettisista näkökulmista kuin tässä työssä käytetystä. Yksi kiinnostava lähestymistapa olisi tarkastella identiteetin kehittymistä opiskeluaikana laajemmin esimerkiksi Chickeringin ja Reisserin seitsemän identiteettivektorin (Chickering & Reisser, 1993) näkökulmasta.

Mitä opin tästä projektista

Tämän tutkimuksen autoetnografisessa hengessä ajattelen, että on lopuksi sopivaa kertoa, millainen oma kokemukseni tämän diplomityöprojektin tekemisestä on ollut.

Koen itseni hyvin onnekkaaksi, että sain diplomityökseni noin puolen vuoden ajan pohtia kannaltani hyvin innostavia ja tärkeitä aiheita. Olen tyytyväinen, että olen saanut pieneltä osaltani antaa panoksen ymmärrykseemme opiskelijatoiminnasta, mutta liittyi projektiin omalta kannaltani paljon muutakin merkityksellisyyttä. Keväällä 2017 Aalto-yliopistossa käymäni Leading as

Practice –kurssi, jonka tämän työni ohjaajat Jari ja Tuukka opettivat, avasi monessa mielessä silmäni sosiaalisen todellisuuden moninaisuudelle ja tuon moninaisuuden läpäisevälle vaikutukselle inhimilliseen kokemukseen. Tällainen humanistinen teoreettinen katsantokanta maailmaan oli minulle teekkarina pitkälti uusi ja tuntematon, ja pidinkin sitä erittäin kiehtovana. Minusta tuntui, että olin löytämässä käsitteitä, jotka kuvailivat ja jäsensivät monia sellaisia maailman tärkeitä ilmiöitä, joiden jäsentämiseen aiemmat opintoni eivät olleet juurikaan antaneet eväitä.

Opiskelija-aktiivien kanssa keskusteleminen haastatteluissa oli minulle henkilökohtaisesti valaiseva kokemus. Aktiivit kuvailivat monesti asioita, joita olin itse opiskelijatoiminnassa viime vuosien aikana kokenut, ja kuullessani useiden ihmisten kuvailevan samankaltaisia kokemuksia hiukan erilaisista näkökulmista, rikastui myös oma käsitykseni ja kuvani opiskelijatoimintaan liittyvistä olennaisimmista ilmiöistä. Tässä mielessä projekti tarjosi minulle jatkuvia syötteitä myös omaan kokemukseeni liittyvään reflektiotyöhön, ja koen tuon reflektoinnin myötä kypsyneeni ja kasvaneeni ihmisenä. Oma kokemukseni opiskelijatoiminnassa tuli ikään kuin varsin perusteellisesti käsitellyksi projektin myötä.

Diplomityöni ihmiskeskeinen fokus johti minut tutustumaan myös esimerkiksi kasvatustieteisiin. Opiskelin erilaisia oppimisen teorioita humanistisesta, behavioristisesta ja sosiaalisesta perinteestä, ja päädyin syventymään kokemukselliseen oppimiseen hiukan laajemmin. Löysin kehityspsykologian kiehtovan tieteenalan, ja nautin suuresti ihmisen kehittymistä valaiseviin uusiin ja vanhoihin teorioihin ja tutkimuksiin perehtymisestä. Vaikkei tämän projektin yhteydessä olekaan ollut mahdollista uppoutua erityisen syvälle ihmistieteisiin, huomaan kuitenkin innostukseni alan aiheita kohtaan kohonneen aivan uudelle tasolle, ja uskon jatkavani alueeseen syventymistä vähintään omaksi ilokseni jatkossakin.

Filosofisessa ja poliittisessa mielessä ajauduin hankkeen myötä lukemaan itse diplomityön kannalta tarpeettomankin monipuolisesti erilaisia tekstejä. Kiinnostukseni konstruktivistiseen epistemologiaan johti minut perehtymään erilaisten kirjoittajien näkemyksiin postmodernista filosofiasta, minkä myötä tulin pohtineeksi paljon omaa poliittista ajatteluani. Aloin hahmottaa modernismin kautta postmoderniin ja kenties metamoderniinkin yhteiskuntafilosofiaan kulkevan kehityksen pääpiirteitä, mikä herätti paljon kiinnostavia kysymyksiä: onko aiemmin itsestään selvänä pitämäni liberaali yhteiskuntafilosofinen paradigma kestäväällä pohjalla, vai tulee se kohtaamaan jonkin murroksen? Mikä on postmodernismin ja nyt eri yhteiskunnissa näkyvän levottoman liikehdinnän yhteys? Millainen on seuraava vallitseva yhteiskunnallinen paradigma, ja millaiseen murrokseen olemme ajautumassa? Miten tällainen yhteiskuntafilosofinen liikehdintä tulee konkreettisesti heijastumaan politiikkaan: talousjärjestelmään, koulutukseen, ihmisoikeuksiin, globalisaatioon ja demokratiaan? Kuin huomaamatta yhteiskuntafilosofiasta tuli projektin toinen uusi teorian alue, josta innostuin, ja uskon senkin alueella jatkavani tutkimusmatkaani.

Mainitut kaksi teorian haaraa johtivat minut kääntämään katseeni myös yhteiskuntafilosofisen kehityksen ja yksilön henkisen kehittymisen suhteeseen. Esimerkiksi Wilber (1997) ja Csikszentmihalyi (1993) esittävät, että ihmisten vallitseva tietoisuuden, tai psyykkisen kompleksisuuden, taso on kulkenut läpi historian käsi kädessä yhteiskunnan kompleksisuuden kanssa. Heräsin pohtimaan, millaisia muutoksia ihmisten tietoisuuden tasossa nyt todennäköisesti käynnissä oleva yhteiskunnallinen murros edellyttää. Millaisia paineita esimerkiksi liberalismiin liittyvä individualistinen käsitys yksilönvapaudesta kohtaa maailmassa, jonka mielletäänkin koostuvan metamodernissa mielessä keskinäisriippuvuudesta eikä yksilöistä? Onko yhteiskunnallisen evoluution aikaansaaminen edes mahdollista ilman ihmisten tietoisuuden kehittymistä – kumpi on muna, kumpi kana?

Diplomityöprojektini on siis ohjannut minut hiukan yllättäville, mutta kiinnostaville vesille – pragmaattinen teekkari on tekemässä eräänlaista henkistä ekskursiota filosofian alueelle. Koen tulleeni hiukan herkemmäksi tunnistamaan erilaisia ideologisia ankkureita, jotka määrittelevät omaa tapaani ja jopa yhteiskuntamme määrääviä tapoja ajatella maailmasta, minkä koen mahdollistavan sekä hiukan aiempaa suuremman vapauden suhteessa mainittuihin ankkureihin että toisaalta aiempaa hyväksyvämmän suhtautumisen muihin mahdollisiin maailmankuviin.

Tiivistäen voisi ehkä sanoa, että koen viimeisten kuukausien aikana tapahtuneen ajatteluni liikkeen myötä oman maailmankuvani selitysvoiman parantuneen muutamia piiruja. Koen päässeeni ajattelussani hyvään alkuun, ja toivon jatkossakin löytäväni tapoja edistää ymmärrykseni laajenemista.

Lähteet

- Alvesson, M. (1995). The Meaning and Meaninglessness of Postmodernism: Some Ironic Remarks. *Organization Studies*, 16, 1047–1075.
<https://doi.org/10.1177/017084069501600606>
- Anderson, L. (2006). Analytic autoethnography. *Journal of Contemporary Ethnography*. <https://doi.org/10.1177/0891241605280449>
- Ansala, L. (2017). “Niin monta rautaa tulesa”. *Aktiivinen kansalaisuus järjestöaktiivien yliopisto-opiskelijoiden kertomana*. Lapin yliopisto.
- Ansala, L., & Uusiautti, S. (2016). Finnish university student activists’ resources in student union activities – A Positive Youth Development (PYD) perspective. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 5(3), 71–85.
- Ansala, L., & Uusiautti, S. (2017). Eye on the future – a SCCT-based analysis of Finnish student activists’ perceptions and expectations of their employment after college. *International Journal of Educational Research*, 81, 52–60.
<https://doi.org/10.1016/j.ijer.2016.11.005>
- Ansala, L., Uusiautti, S., & Määttä, K. (2015). Student unions as the way of learning democracy skills - Successful Finnish university student activists’ perceptions. *International Journal of Arts & Sciences*, 8(6), 31–44.
- Ansala, L., Uusiautti, S., & Määttä, K. (2016). What are Finnish university students’ motives for participating in student activism? *International Journal of Adolescence and Youth*, 21(2), 150–163.
<https://doi.org/10.1080/02673843.2015.1044015>
- Baron, R. A. (1998). Cognitive mechanisms in entrepreneurship: Why and when entrepreneurs think differently than other people. *Journal of Business Venturing*, 13(4), 275–294. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(97\)00031-1](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(97)00031-1)
- Bateson, G. (1972). *Steps to an Ecology of Mind: Collected essays in anthropology, psychiatry, evolution, and epistemology*. University of Chicago Press.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). The social construction of reality. *Penguin Group*, 249. <https://doi.org/10.2307/323448>
- Brown, B. C. (2012). Leading complex change with post- conventional

- consciousness. *Journal of Organizational Change Management*, 25(4), 560–575. <https://doi.org/10.1108/09534811211239227>
- Bygrave, W. (1989). The entrepreneurship paradigm (I): a philosophical look at its research methodologies. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 14(1), 7–26. Retrieved from http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1505870
- Chickering, A. W., & Reisser, L. (1993). *Education and Identity. The Jossey-Bass Higher and Adult Education Series*. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Cohen, J. (2006). Social, Emotional, Ethical, and Academic Education: Creating a Climate for Learning, Participation in Democracy, and Well-Being. *Harvard Educational Review*, 76(2), 201–237. <https://doi.org/10.17763/haer.76.2.j44854x1524644vn>
- Commons, M. L. (2008). Introduction to the Model of Hierarchical Complexity and Its Relationship to Postformal Action. *World Futures*, 64(5–7), 305–320. <https://doi.org/10.1080/02604020802301105>
- Cook- Greuter, S. R. (2004). Making the case for a developmental perspective. *Industrial and Commercial Training*, 36(7), 275–281. <https://doi.org/10.1108/00197850410563902>
- Csikszentmihalyi, M. (1993). *The Evolving Self. A Psychology For The Third Millenium. Suomentanut Sari Hellsten otsikolla Kehittyvä minuus - visioita kolmannelle vuosituhannele*. Helsinki: Rasalas Kustannus.
- Delanty, G. (2003). Citizenship as a learning process: disciplinary citizenship versus cultural citizenship. *International Journal of Lifelong Education*, 22(6), 597–605. <https://doi.org/10.1080/0260137032000138158>
- Eljala, J. (2016). *Tulevaisuuden työelämää koskeva selvitys*. Retrieved from https://suomalainentyo.fi/wp-content/uploads/2016/09/Tyontekijat-ja-tyonantajat_tutkimustiivistelma2016.pdf
- Ellis, C., Adams, T. E., & Bochner, A. P. (2011). Autoethnography: An overview. *Historical Social Research*. <https://doi.org/Article>
- Ellis, C., & Bochner, A. (2000). Autoethnography, Personal Narrative, Reflexivity: Researcher as Subject. *Handbook of Qualitative Research*, (28), 733–768. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Fairhurst, G. T., & Grant, D. (2010). The Social Construction of Leadership: A Sailing Guide. *Management Communication Quarterly*, 24(2), 171–210.
<https://doi.org/10.1177/0893318909359697>
- Galvin, B., Balkundi, P., & Waldman, D. (2010). Spreading the word: The role of surrogates in charismatic leadership processes. *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.5465/AMR.2010.51142542>
- Haynie, J. M., Shepherd, D., Mosakowski, E., & Earley, P. C. (2010). A situated metacognitive model of the entrepreneurial mindset. *Journal of Business Venturing*, 25(2), 217–229. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2008.10.001>
- Hirsjärvi, S. (1998). Sivistys koulutuksen haasteena. *Kasvatus*, 29(2), 166–174.
- Horney, N., Pasmore, B., & O'Shea, T. (2010). Leadership Agility: A Business Imperative for a VUCA World. *People & Strategy*, 33(4), 32–38.
<https://doi.org/10.1016/j.neuron.2011.07.001>
- Hämäläinen, R. P., Saarinen, E., Ahonen, E., Finne, M., Fischer, M., Handolin, V.-V., ... Vuori, T. (2006). *Systeemiäly 2006*. (E. Saarinen & R. P. Hämäläinen, Eds.). Espoo.
- Hämäläinen, R. P., Saarinen, E., Kilkki, K., Palonen, O., Pessi, A. B., Rauthmann, J., ... Tikka, P. (2010). *Essays on Systems Intelligence*. (R. P. Hämäläinen & E. Saarinen, Eds.). Espoo: Systems Analysis Laboratory, Aalto University.
- Ilmarinen. (2017). UUDISTU TAI KATOA – MITKÄ OVAT TULEVAISUUDEN TÄRKEIMMÄT TYÖELÄMÄTAIDOT? Retrieved December 28, 2017, from <https://www.ilmarinen.fi/uutishuone/arkisto/2017/uudistu-tai-katoa/>
- Jakonen, J., & Kamppinen, M. (2017). *Kokonaisuuden näkemisen taito - johdatus integraaliseen ajatteluun* (1st ed.). Helsinki: Basam Books Oy.
- Jantunen, T., & Ojanen, E. (2011). *Sydämen sivistys*. Porvoo: Aurinko Kustannus.
- Jarvis, P. (2010). *Adult Education and Lifelong Learning: Theory and Practice* (4th ed.). Abingdon: Routledge.
- Juuti, P. (2017). *Kylmästä lämpimään - inhimillisyyttä etsimässä*. BoD - Books on Demand.
- Kahneman, D., & Lovallo, D. (1993). Timid Choices and Bold Forecasts: A

- Cognitive Perspective on Risk Taking. *Management Science*, 39(1), 17–31.
<https://doi.org/10.1287/mnsc.39.1.17>
- Kallio, E. (2011). Integrative thinking is the key: An evaluation of current research into the development of adult thinking. *Theory & Psychology*, 21(6), 785–801. <https://doi.org/10.1177/0959354310388344>
- Kegan, R. (1982). *The Evolving Self Problem and Process in Human Development* (1st ed.). Cambridge: Harvard University Press.
- Kegan, R. (1994). *In over our heads*. Harvard University Press, Cambridge MA.
- Kegan, R., & Lahey, L. (2009). Immunity to Change. *Business Digest*, 197, 3–5. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Kohlberg, L. (1971). Stages of Moral Development. *Moral Education*, 23–92.
- Kokko, H. (2010). Sivistyksen varhaista käsitehistoriaa. *Kasvatus & Aika*, 4(4), 7–23. Retrieved from http://www.kasvatus-ja-aika.fi/site/?page_id=334
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning : experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall cop.1984.
- Kolb, D. A. (2004). Experiential learning: experience as the source of learning and development. *Harvard Business Review*, 82(1984).
<https://doi.org/10.1016/B978-0-7506-7223-8.50017-4>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). Interview: Learning the craft of qualitative research interviewing. In *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal akademisk (pp. 1–20).
- Laloux, F. (2014). *Reinventing Organizations*. Nelson Parker.
- Muncey, T. (2005). Doing autoethnography. *International Journal of Qualitative Methods*, 4(March), 69–86. <https://doi.org/10.1177/0891241614528708>
- Ne Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav*, 26(June 2004), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Ojanen, E. (2008). *Sivistyksen filosofia*. Eero Ojanen, Kotimaa-Yhtiöt Oy.
- Palich, L. E., & Ray Bagby, D. (1995). Using cognitive theory to explain entrepreneurial risk-taking: Challenging conventional wisdom. *Journal of Business Venturing*, 10(6), 425–438. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(95\)00082-J](https://doi.org/10.1016/0883-9026(95)00082-J)

- Piaget, J. (1933). The Moral Judgment of the Child. *Journal of Educational Psychology*, 24(2), 157–158. <https://doi.org/10.1037/h0067118>
- Piaget, J. (1976). The Child's Conception of the World. In *The Child's Conception of the World* (pp. 1–32). <https://doi.org/10.1038/124686b0>
- Saari, J. (2013). *Mitä järjestötoiminnasta seuraa. Aalto-yliopiston ja Helsingin yliopiston opiskelijoiden kokemuksia järjestötoiminnasta opiskelijabarometrin aineistossa*. Retrieved from https://aay.fi/wp-content/uploads/Mita_jarjestotoiminnasta_seuraa_raportti_2013.pdf?x51465
- Saarinen, E., & Hämäläinen, R. P. (2004). *Systems Intelligence: Connecting Engineering Thinking with Human Sensitivity. Systems Intelligence - Discovering a Hidden Competence in Human Action and Organizational Life*.
- Saarinen, S., Tomperi, T., Wallin, A., & Eskola, J. (2017). Muuttuuko yleissivistys? Yleissivistys kansalaisopistolaisten ja lukiolaisten kertomuksissa. In *Eläytymismenetelmä 2017. Perusteema ja 11 muunnelmaa*. (pp. 15–42). Tampere: Tampere University Press.
- Sarasvathy, S. D. (2001). Causation and effectuation: Toward a theoretical shift from economic inevitability to entrepreneurial contingency. *Academy of Management Review*, 26(2), 243–263. <https://doi.org/10.5465/AMR.2001.4378020>
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Currency Doubleday.
- Shaver, K. G., & Scott, L. R. (1991). Person, process, choice: The psychology of new venture creation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(2), 23–45. <https://doi.org/Article>
- Tierney, W. G. (1996). Leadership and postmodernism: On voice and the qualitative method. *Leadership Quarterly*, 7(3), 371–383. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(96\)90026-0](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(96)90026-0)
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2002). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (1st ed.). Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Törmänen, J., Hämäläinen, R. P., & Saarinen, E. (2016). Systems Intelligence

- Inventory. *The Learning Organization*, 23(4), 218–231.
- Villa, T. (2016). *Katsaus opiskelijabarometrin 2014 tuloksiin: Sosiaalinen hyvinvointi ja terveys. Teoksessa T. Villa (toim.) Opiskelijabarometri 2014. Katsaus korkeakouluopiskelijoiden opintoihin, arkeen ja hyvinvointiin.* Helsinki: OTUS.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society.* Harvard University Press.
- Wall, S. (2008). Easier Said than Done : Writing an Autoethnography. *International Journal of Qualitative Methods*, 7(1), 38–53.
<https://doi.org/Article>
- Wilber, K. (1997). AN INTEGRAL THEORY OF CONSCIOUSNESS. *Journal of Consciousness Studies*, 4(1), 71–92.
- Yliopistolaki. (n.d.). Yliopistolaki. Retrieved from
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20090558>

Liitteet

Liite 1: Ensimmäisen haastattelukierroksen haastattelurunko

Aluksi ja esittäytyminen

1. Oma esittäytyminen ja oman taustan esittely
2. Tutkimuksen tarkoituksen ja aiheen esittely
3. Tutkimushenkilöiden valinnan esittely
4. Keskustelun nauhoittaminen, vastausten käyttö, yksilöinti ja luottamuksellisuus
5. Haastattelun kesto ja käytännön asiat

Keskustelu teemojen avulla

1. Toimiminen järjestöaktiivina
 - a. Miten lähdit mukaan järjestötoimintaan yliopisto-opintojen aikana?
 - b. Miksi lähdit opiskelijajärjestöihin mukaan?
 - c. Mikä on saanut sinut jatkamaan toiminnassa?
 - d. Miltä järjestöissä toimiminen on parhaimmillaan tuntunut?
 - e. Mitkä ovat olleet merkityksellisiä hetkiä polullasi?
2. Onnistumiset järjestötoiminnassa
 - a. Millaisissa asioissa koet erityisesti onnistuneesi polkusi aikana?
 - b. Kerro jostakin tilanteesta, jossa koet opiskelija-aktiivina onnistuneesi
 - i. Mitkä asiat tilanteesta ovat jääneet päällimmäisinä mieleen?
 - ii. Miksi uskot onnistuneesti?
 - iii. Tekisitkö jotain toisin, jos päätyisit uudestaan samaan tilanteeseen?
 - iv. Mitä opit tilanteesta?
 - v. Muuttiko kokemus sinua jotenkin?
3. Järjestötoiminnan haasteet
 - a. Millaisia haasteita olet kohdannut järjestötoiminnassa?
 - b. Kerro jostakin tilanteesta, jonka olet kokenut erityisen haasteelliseksi
 - c. Miksi tilanne oli haasteellinen?
 - d. Mitä muistat ajatelleesi tilanteessa?
4. Oppiminen

- a. Opiskelijajärjestötoiminta on monesti aika vahva kokemus. Millaisen jäljen se on jättänyt sinuun?
- b. Oletko huomannut, että joissain tilanteissa ajattelisit tai toimisit eri tavalla?
- c. Miten olet kokenut pärjääväsi ihmisten kanssa?
- d. Mitkä ovat mielestäsi olleet opettavaisimpia kokemuksia opiskelija-aktiivina?
- e. Oletko oppinut asioita, joista voi olla hyötyä myöhemmin elämässä?

5. Lopuksi

- a. Olet osallistumassa johtajuuskurssille. Miksi päätit lähteä mukaan?
- b. Miltä tämä haastattelutilanne tuntui?
 - i. Mitä asioita nostaisit tästä kaikesta vielä esille?
- c. Seuraavasta haastattelukierroksesta informoiminen (ehkä 2. haastatteluajan sopiminen)
- d. Projektin karkea aikataulu

Liite 2: Toisen haastattelukierroksen haastattelurunko

Aluksi

- a. Keskustelun nauhoittaminen, vastausten käyttö, yksilöinti ja luottamuksellisuus
- b. Haastattelun kesto ja käytännön asiat

Keskustelu teemojen avulla

1. Ajattelun liike ensimmäisen haastattelun jälkeen

- a. Minkä kaiken koet muuttuneen tässä syksyn aikana?
 - i. Mikä on vaikuttanut siihen muutokseen?
 - ii. (Kysymys tai kaksi liittyen henkilön ensimmäisessä haastattelussa korostuneisiin teemoihin)
- b. Näetkö kokemuksesi opiskelijajärjestöissä tavalla tai toisella eri valossa kuin aiemmin syksyllä?
 - i. Mitkä koet tällä hetkellä keskeisimmiksi asioiksi, joita sinulle on opiskelijatoiminnasta jäänyt käteen?
- c. Miten kuvailisit elämänfilosofiasi keskeisiä elementtejä?
 - i. Miltä osin uskot, että kokemus opiskelijajärjestöissä on muovannut elämänfilosofiaasi?
- d. Mitä elementtejä mielestäsi kuuluu vaikuttavaan toimintatapaan?
 - i. Miten koet, että oma tapasi toimia vaikuttavasti on linjassa tämän kanssa?

2. Fiilikset kurssista

- a. Millaisena kokemuksena pidit kurssia kokonaisuutena?
 - i. Koitko, että kurssista olisi ollut hyötyä? Miksi?
 - ii. Koitko kurssin aikana oivaltavasi jotain uudella tavalla?
 - iii. Miltä kurssille osallistuminen tuntui?
- b. Mitkä elementit kurssissa olivat parhaita?
- c. Muuttuiko ymmärryksesi itsestäsi jollain tavalla kurssin ansiosta?
 - i. Mitä ajattelet tällä hetkellä vahvuuksistasi ja heikkouksistasi? Vaikuttiko kurssi tähän ajatteluun jollain tavalla?

- d. Kurssilla johtajuutta lähestyttiin ennen kaikkea ihmisten välisen vaikuttavan vuorovaikutuksen näkökulmasta.
 - i. Mitä ovat mielestäsi olennaisimmat elementit tällaisessa vuorovaikutuksessa?
 - e. Jos kurssi järjestetään ensi vuonna uudestaan, miten se kannattaisi tehdä? Lisäisitkö jotain, jättäisitkö jotain pois?
 - f. Suositteletko tämän tyyppistä kurssia alkuvuodesta ensi vuoden hallitukselle? Kuvittelisitko tällaisesta olevan heille hyötyä?
3. Lopuksi
- a. Mitä muuta tulee mieleen? Mitä haluaisit tästä kaikesta alleviivata?
 - b. Miltä tämä haastattelutilanne tuntui?
 - i. Mitä asioita nostaisit tästä kaikesta vielä esille?

Liite 3: Pilottikurssin aikataulu ja toteutus

Tapahtuma	Päivämäärä	Selite
Ensimmäinen haastattelukierros	18.-31.8.2017	Yhtä lukuun ottamatta kaikki haastattelut pidettiin ennen kurssin alkua.
Ensimmäinen työpajasessio	24.8.2017	Kurssin esittely ja johdatus aiheeseen. Ennen seuraavaa sessiota tehtäväksi lukea artikkeli sekä kuvata ja analysoida jotakin haastavaa johtamistilannetta sekä käydä tehtävä läpi pienryhmässä.
Toinen työpajasessio	12.9.2017	Välitehtävien purku. Keskustelua ja hiukan teoriaa vuorovaikutustilanteista ja ristiriidoista. Case-työskentely haastavien vuorovaikutustilanteiden ratkomisesta. Ennen seuraavaa sessiota tehtäväksi lukea artikkeli sekä kuvata ja analysoida jotakin onnistunutta johtamistilannetta sekä käydä tehtävä läpi pienryhmissä.
Kolmas työpajasessio	28.9.2017	Välitehtävien purku. Keskustelua ja analyysiä onnistuneista johtamistilanteista ja valmentavasta johtamistavasta. Ennen seuraavaa sessiota tehtäväksi haastatella omia kollegojaan ja pyytää palautetta omasta toiminnastaan johtajana ja työkaverina. Tehtävän läpikäynti pienryhmissä.
Neljäs työpajasessio	19.10.2017	Välitehtävien purku, omien johtajuusoivallusten jakaminen.